

NORBERT PETROVICI | VLAD ALUAȘ | VLAD BEJINARIU | IONUȚ FÖLDES
ANCA CHIȘ | DIANA MARTIȘ | TITUS MAN | CODRUȚA MARE
CIPRIAN MOLDOVAN

GEOGRAFIA TELEMUNCII ÎN CLUJ-NAPOCA

RECONFIGURAREA SPAȚIULUI URBAN
ÎN PANDEMIA DE COVID-19

PRESA UNIVERSITARĂ CLUJEANĂ

**Norbert Petrovici | Vlad Aluaș | Vlad Bejinariu | Ionuț Földes
Anca Chiș | Diana Marțiș | Titus Man | Codruța Mare
Ciprian Moldovan**

•

GEOGRAFIA TELEMUNCII ÎN CLUJ-NAPOCA

Reconfigurarea spațiului urban în pandemia de COVID-19

Referenți științifici:

Conf. univ. dr. Paul Teodor Hărăguș

CS II dr. Mihaela Hărăguș

ISBN 978-606-37-1650-8

**© 2023 Autorii volumului. Toate drepturile rezervate.
Reproducerea integrală sau parțială a textului, prin orice
mijloace, fără acordul autorilor, este interzisă și se pedepsește conform legii.**

**Universitatea Babeș-Bolyai
Presa Universitară Clujeană
Director: Codruța Săcelean
Str. Hasdeu nr. 51
400371 Cluj-Napoca, România
Tel./fax: (+40)-264-597.401
E-mail: editura@editura.ubbcluj.ro
<http://www.editura.ubbcluj.ro/>**

GEOGRAFIA TELEMUNCII ÎN CLUJ-NAPOCA

Reconfigurarea spațiului urban în pandemia de COVID-19

Norbert Petrovici (coordonator), Vlad Aluaș, Vlad Bejinariu, Ionuț Földes, Anca Chiș, Diana Marțiș, Titus Man, Codruța Mare, Ciprian Moldovan (Centrul Interdisciplinar pentru Știința Datelor, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca)

PRESA UNIVERSITARĂ CLUJEANĂ
2023

GEOGRAFIA TELEMUNCII ÎN CLUJ-NAPOCA: RECONFIGURAREA SPAȚIULUI URBAN ÎN PANDEMIA COVID-19

AUTORI:

Norbert Petrovici (coordonator), Vlad Aluș, Vlad Bejinariu, Ionuț Földes, Anca Chiș, Diana Marțiș, Titus Man, Codruța Mare, Ciprian Moldovan (Centrul Interdisciplinar pentru Știința Datelor, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca)

COORDONATORI SERIE:

Rărița Zbranca
Mădălina Coman
Centrul Cultural Clujean

ABSTRACT

Pandemia COVID-19 a accelerat procesul de reorganizare a muncii prin digitalizarea procesului de producție, consum și comunicare. În Zona Metropolitană Cluj, în ultima decadă, sectorul de servicii intensive în cunoaștere s-a triplat ca cifră de afaceri, iar angajații din sector reprezintă o pătrime din totalul persoanelor salariate. Pe baza unui eșantion de două sute optzeci de angajați care locuiesc în Zona Metropolitană Cluj sau care lucrează în firme cu sediul în Cluj-Napoca, reprezentativ pentru sectorul de servicii intensive în cunoaștere, am conturat preferințele legate de telemuncă. De asemenea, am suplimentat datele de chestionar prin cincisprezece interviuri semi-structurate. Am folosit și date administrative pornind de la bilanțurile companiilor la nivelul Zonei Metropolitane Cluj și tranzacțiile imobiliare de achiziționare a unei locuințe în Cluj-Napoca, între 2017 și 2020. În ciuda faptului că telesalariații ar fi putut să lucreze în diferite locuri, rezultatele anchetei arată că au preferat să lucreze la domiciliu. Doar 13% din angajații care au prestat telemuncă în sectoarele intensive în cunoaștere au lucrat în afara Zonei Metropolitane Cluj. În rest, geografia telemuncii a urmărit geografia domiciliului angajaților, în care 17% din telesalariații au lucrat de acasă în comunele metropolitane și 70% au lucrat în Cluj-Napoca, în mod particular în zonele de sud și sud-est ale orașului. Printr-un model predictiv (regresie ponderată geografică) demonstrăm că nevoile de locuire, acum transformate și în nevoile de spații de telemuncă, au restructurat piața imobiliară din Cluj-Napoca și au generat o explozie a prețurilor locuințelor din oraș. Arătăm că geografia domiciliului telesalariaților, în mod paradoxal, a urmat geografia localizării birourilor firmelor din serviciile intensive în capital. Studiul arată că digitalizarea muncii aduce cu sine o nouă geografie a angajaților, cu implicații importante pentru orașele care se specializează în servicii. Digitalizarea duce la creșterea nevoilor de locuire ale angajaților în servicii avansate.

CUVINTE CHEIE

Digitalizare, telemuncă, geografia urbană a muncii de acasă, pandemie

DESPRE CERCETARE

Această cercetare a fost coordonată de Centrul Cultural Clujean.

Mulțumim pentru ajutorul dat lui Ovidiu Câmpăan, Adrian Chircă și Marcel Ielcean din cadrul Primăriei Cluj-Napoca, pentru accesul la date administrative de tranzacții imobiliare.

CUPRINS

Introducere	4
Telemunca în sectoarele intensive în cunoaștere	6
Ipoteze de lucru	10
Metodologie	11
Ancheta pe bază de chestionar	12
Ancheta pe bază de interviuri	14
Date administrative	15
Rezultate	16
Dinamica sectorului de servicii intensive în cunoaștere	17
Localizarea telemuncii în servicii avansate de cunoaștere	23
Productivitatea percepută a telemuncii	31
Preferințele angajaților: telemuncă sau muncă la birou	38
Spațializarea telemuncii	40
Discuții	51
Sumar	56
Referințe	60
Anexe	63
Tabele suplimentare	65
Ghid interviu	69
Chestionar angajați	70

CAPITOLUL

1

INTRODUCERE

Flexibilizarea spațiului de muncă a cunoscut o accelerare în contextul situației pandemice. Astfel, acest fenomen vizează nu doar spațiul efectiv în care sunt desfășurate activitățile profesionale, ci și productivitatea angajaților, comunicarea în echipă și impactul asupra spațiului urbane. Transformările care au avut loc în ultimii doi ani au dus la crearea unui caracter multilocațional al muncii.

În ultimele două decade procesele de globalizare a producției au generat o nouă geografie a muncii prin relocalizarea (outsourcing & offshoring) proceselor organizaționale de afaceri care nu reprezintă nucleul dur de activitate al companiilor transnaționale. Europa de Est și Centrală a cunoscut o explozie în producția industrială pe platforme noi (Castellani et al., 2022) și în servicii intensive în cunoaștere, în mod special în tehnologia informației și în procesarea proceselor de afaceri (Hoyler & Harrison, 2017). Cluj-Napoca a excelat în relocalizarea producției industriale externalizate în comunele metropolitane, cât și în relocalizarea proceselor de afaceri transnaționale în centrul urban.

Unul din potențialele riscuri ale Industriei 4.0 a fost faptul că procesele de automatizare (definite ca echipamente controlate de către computere) și digitalizare (definit ca procesare digitală) ar putea reduce necesarul de externalizare al companiilor transnaționale. Pandemia COVID-19 a avut potențialul să accelereze automatizarea și digitalizarea locurilor de muncă la nivel global.

Chiar dacă în acești doi ani investițiile în automatizare au crescut, la nivel local acest lucru nu s-a întâmplat pe o scară largă. Nici nu s-au pierdut locuri de muncă locale datorită automatizării de-a lungul lanțurilor valorice globale. Însă, una din transformările majore și radicale a fost reorganizarea muncii în servicii pentru a permite desfășurarea activităților în regim de telemuncă și apariția telesalariilor. Cea mai mare parte a salariaților în servicii avansate au lucrat în regim de telemuncă.

Această analiză discută geografia telemuncii din Zona Metropolitană Cluj din perioada pandemiei COVID-19, între anii 2020-2022, în serviciile intensive în cunoaștere folosind o anchetă a angajaților și o analiză a pieței imobiliare. Argumentăm că telemunca nu a avut efecte de diminuare a productivității muncii, din contră raportul cifră de afaceri per salariați a continuat să fie în creștere și în perioada pandemiei. S-a schimbat însă geografia muncii pentru că una din nevoile productive este spațiul dedicat telemuncii în cadrul domiciliului angajaților.

Ceea ce până de curând a fost o resursă gestionată de către companii prin spațiul de birou, acum s-a transformat într-o resursă gestionată de către angajați. Arătăm că efectul a fost explozia prețurilor pe piața imobiliară pornind de la cererea angajaților din serviciile intensive în cunoaștere. Efectul secundar este filtrarea

spațială a celorlalți salariați care nu fac față competiției directe pe piața imobiliară. Orașul cunoaște o gentrificare sui-generis, mai accentuată în zona de est și sud-est a orașului. În această secțiune, recenzăm literatura contemporană asupra mutării muncii în spațiile domestice, pentru a ne putea formula ipotezele de lucru și pentru a preciza contribuția acestui text.

TELEMUNCA ÎN SECTOARELE INTENSIVE ÎN CUNOAȘTERE

Telemunca și telesalariații.

În contextul pandemiei de COVID-19 angajatorii au fost nevoiți să adopte diferite măsuri de flexibilizarea a muncii, pentru a se conforma cu recomandările și restricțiile impuse la nivel de țară. Modificarea temporară a locului de muncă la domiciliul angajatului sau desfășurarea muncii în regim de telemuncă sunt o parte dintre măsurile recomandate de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale încă de la începutul stării pandemice, angajatorul putând impune prin decizie una dintre cele două soluții prin respectarea prevederilor legale. Cadrul legislativ în vigoare (Legea 81/2018) face o diferențiere între munca la domiciliu, care presupune desfășurarea activităților specifice profesiei la domiciliul angajatului, în conformitate cu un program de muncă pe care acesta are libertatea de a și-l stabili singur și telemunca, care presupune îndeplinirea atribuțiilor specifice funcției în alt loc de muncă decât cel organizat de către angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor. Datorită faptului că în cadrul acestei analize operăm în special cu procese de muncă intensive în cunoaștere am optat pentru utilizarea termenului de telemuncă.

Telemunca un fenomen al pandemiei COVID-19.

Literatura privind telemunca sau munca executată în alte spații decât cele dedicate exclusiv acestui proces este, din anumite puncte de vedere, încă într-o fază incipientă. Ideea în sine de flexibilitate în ceea ce privește spațiul în care se lucrează nu este nouă, dar cunoaște o atenție sporită odată cu transformările aduse de pandemia de COVID-19. Caros & Zhao (2022) fac un scurt istoric al analizelor dedicate acestui fenomen, observând că primele idei legate de flexibilizarea spațiului de muncă apar în anii 1950, urmând ca din 1980 să devină o temă de interes pentru anumite cercetări din câmpul economic și al studiilor organizaționale. De asemenea, progresele în domeniul comunicării digitale au creat premisele pentru noi abordări în această direcție. În ciuda faptului că existau condițiile necesare pentru transferul muncii din birou, telemunca a rămas un fenomen mai degrabă marginal până la izbucnirea pandemiei de COVID-19. Doar în cazul Regatului Unit, telemunca a cunoscut o creștere de la 4,7% în 2019, la 43,1% în aprilie 2020, urmând ca în iunie 2020 să scadă la 36,5% (Felstead & Reuschke, 2020). Este evident faptul că această tendință de accelerare a mutării jobului în spațiile domestice se corelează cu încercările de a limita răspândirea virusului, dar majoritatea surselor sunt de comun acord că telemunca va fi un fenomen mult mai frecvent întâlnit în economia post-covid (Bloom, 2020; Dinkel & Neiman, 2020; Felstead & Reuschke, 2020).

Multiplicarea spațiilor urbane dedicate muncii.

Dezbaterile privind telemunca și viitorul acesteia într-o economie post-covid au atins numeroase dimensiuni. În primul rând, au stimulat discuțiile deja existente privind flexibilizarea muncii din punctul de vedere al spațiului în care activitatea este derulată (Burchell et al., 2021; Reuschke & Ekinsmyth, 2021; Shearmur, 2020). Pandemia de COVID-19 a cauzat trecerea unei părți importante de angajați în regim de

telemuncă, iar tendința este, în anumite sectoare, de a păstra această formă și într-un context post-covid. Prin urmare, tranziția de la un loc fix la o multiplicitate a spațiilor în care sarcinile sunt desfășurate este în derulare (Caros & Zhao, 2022; Shearmur, 2020). În al doilea rând, literatura existentă a reflectat asupra modului în care telemunca, fiind forma dominantă, afectează rutinele existente ale angajatului (Preece et al., 2021), productivitatea (Etheridge et al., 2020) precum și comunicarea cu alți colegi (Florida et al., 2021). Este de interes modul în care productivitatea este influențată de tipul de sarcini pe care un angajat trebuie să le desfășoare. De asemenea, o altă dimensiune se leagă de impactul pe care aceste transformări le au asupra rețelei urbane și a populației din interiorul orașelor, atât în viitorul apropiat, cât și pe termen lung. În acest sens opiniile variază, de la argumente conform cărora orașele mari ar putea pierde o parte importantă a populației (Reuschke & Ekinsmyth, 2021) la altele care spun că nu vor exista mișcări masive de populație (Florida et al., 2021). De asemenea, este subliniat și efectul posibil pe care regimul de telemuncă l-ar putea avea asupra aglomerației și densității urbane precum și transformările pe care aceste forme le-ar putea aduce (Florida et al., 2021).

Caracterul multilocațional al telemuncii.

Una dintre provocările principale legate de flexibilizarea muncii și digitalizarea procesului este modul în care spațiul unde se desfășoară munca este conceptualizat, deoarece este necesară ruperea de imaginarul clasic al jobului ca având un singur loc fix (Reuschke & Ekinsmyth, 2021). Reorganizarea spațiului a activităților nu a fost determinată strict de noul regim sanitar, ci mai degrabă o tendință existentă a fost accelerată (Zukin, 2020). Tranziția, cel puțin în cazul marilor orașe, de la un loc stabil la aranjamente flexibile pentru cei care lucrează în domeniul noilor tehnologii (coworking spaces, hackathons, laboratoare de start-up) a luat amploare în deceniul trecut (Zukin, 2020). Ascensiunea acestei mobilități pentru anumite categorii de angajați a facilitat crearea unui caracter multilocațional al muncii (Burchell et al., 2021) și, prin urmare, includerea unor spații cărora, anterior, le erau atribuite alte funcțiuni, precum: casa angajatului, cafenele, centre comunitare, biblioteci sau chiar hoteluri (Caros & Zhao, 2022). Astfel, Shearmur (2020) argumentează că locul în care se desfășoară activitățile economice nu trebuie considerat ca fiind un punct fix pe o hartă, ci acesta trebuie imaginat ca o probabilitate. Această alternativă la modelul clasic al biroului situat într-o clădire a unei instituții propune pornirea de la stabilirea frecvenței cu care angajații lucrează în anumite locuri, care ulterior sunt transformate în probabilități aproximative (Shearmur, 2020).

Telemunca în spațiului domestic.

Având în vedere faptul că schimbarea a venit în contextul sanitar produs de pandemie, telemunca a fost relocalată preponderent la nivelul locuințelor personale ale angajaților. Astfel, prin limitarea circulației sau restricționarea accesului în spații precum malluri sau cafenele, spațiul domestic a fost acaparat de către sarcinile specifice de la locul de muncă. Consecințele sunt multiple. În primul rând, tendința deja existentă de a suprapune munca productivă cu cea reproductivă (Knaus et al., 2021) este accentuată de această localizare a primei categorii la nivelul spațiului domestic. În cel de-al doilea rând, transformarea aduce cu sine o renegociere a modului în care unitatea locativă este utilizată, a rutinei existente și necesitatea adoptării unor noi strategii de către indivizii care le ocupă (Preece et al., 2021). Prin urmare, departe de a fi o mișcare lină, tranziția de la un loc de muncă exterior spațiului domestic vine cu aspecte multiple care stau sub semnul întrebării.

Productivitatea telemuncii.

O problemă centrală în acest sens este legată de calitatea muncii prestate de acasă și de productivitatea pe care angajații o au în noile aranjamente. Sunt necesare două clarificări înainte de a discuta situația celor care lucrează de la domiciliu. Pe de-o parte, nu toate joburile pot fi executate de acasă, iar literatura economică a analizat deja, pornind de la o clasificare a ocupațiilor, care activități pot să funcționeze în regim de telemuncă (Dingel & Neiman, 2020). Pe de altă parte, datele obținute din analizele concentrate pe productivitate pot să fie influențate, în contextul pandemiei de COVID-19, de restricțiile

și panica existentă la nivel global. Trecând de aceste clarificări preliminare, este important de menționat că majoritatea celor care performează sarcini care se pretează la aceste noi aranjamente au un nivel de educație și un venit, în medie, mai ridicat (Bloom, 2020; Dingel & Neiman, 2020). De asemenea, Wheatley (2021), într-o comparație între spațiile standard și non-standard din Regatul Unit în perioada anterioară pandemiei, susține că telemunca aduce un set de avantaje, printre care faptul că angajații nu trebuie să se deplaseze pe distanțe mari și au un control mai bun asupra rutinei și sarcinilor de lucru. În schimb, există și o serie de dezavantaje, precum posibilitatea pierderii unor rețele sociale necesare pentru a avansa în carieră. Este important de menționat, însă, că productivitatea poate să difere în funcție de factori precum gen (Etheridge et al., 2020) sau experiențe anterioare cu telemunca. Persoanele care au lucrat de acasă și înainte de situația pandemiei COVID-19 nu au cunoscut, în general, scăderi de productivitate (Felstead & Reuschke, 2020).

Creativitatea telemuncii.

Un alt aspect important este dat și de caracterul sarcinilor. În timp ce o anumită literatură susține faptul că spațiile non-standard, departe de birou, sunt propice pentru procesele creative (Glenn Dutcher, 2012), un studiu recent care examinează situația angajaților din sectorul de economia cunoașterii din Elveția care au ales să se mute (și, implicit, să lucreze) în ruralul montan pentru perioada pandemiei susține opusul (Bürgin et al., 2021). Analiza lor empirică sugerează că angajații preferă ca procesele creative sau inovative să aibă loc la centru, în spațiile pe care le foloseau anterior, deoarece pot comunica mai ușor cu colegii lor. În schimb, ei preferă să lucreze de acasă pentru sarcinile acumulate la locul de muncă, deoarece simt că au un control mai bun asupra rutinei și nu sunt deranjați de alți colegi. Bürgin et al. (2021) concluzionează că există o mișcare ciclică, de acumulare de sarcini creative și non-creative care are loc în spațiile comune de muncă, sarcini care urmează să fie îndeplinite în spații non-standard. Florida et al. (2021) argumentează pentru necesitatea de a analiza munca de acasă prin a o raporta la diferite situații care apar în acest proces. Spre exemplu, dacă telemunca nu a alterat semnificativ proiectele care au fost începute față în față și continuate de la domiciliu, există semne de întrebare despre potențialul acestora atunci când persoanele trebuie să înceapă noi proiecte și colaborări.

Comunitățile de interpretare ale telesalariilor.

O întrebare fundamentală, astfel, privind transformarea geografiei urbane, în special a sectoarele intensive în cunoaștere, este legată de necesitatea de proximitate (sau lipsa ei) a agenților care derulează astfel de activități. O parte din literatura existentă a argumentat pentru proximitatea spațială a unor companii cheie, a sectorului bancar și a unor produse tehnologice avansate (ca o parte dintre actori) ca fiind specifică și necesară pentru exercitarea funcției de control în aranjamentele globale actuale (Smith & Doel, 2011). Proximitatea este gândită în acest sens fie ca o apropiere bazată pe servicii, fie pornind de la amplasarea sediilor companiilor. Pe de altă parte, există tendința de a analiza procesele organizaționale pornind de la actorii individuali care derulează activitățile și de la modul în care anumite rețele se articulează. Smith (2014) pornește de la conceptul de comunități de interpretare pentru a înțelege practicile contemporane ale firmelor. Astfel, este important modul în care companiile reușesc să stabilească un mediu de comunicare non-ierarhic prin care cunoașterea să fie distribuită între actori, creând forme de asociere creativă între ei (Smith, 2014). Prin urmare, proximitatea nu este structural necesară pentru aceste categorii de angajați, iar transformările existente la nivel tehnologic (în procesul de muncă, dar și pentru comunicare) pot atât să susțină, cât și să inhibe această necesitate (Beunza & Stark, 2003). Există o localizare a muncii, dar aceasta e dependentă mai degrabă de capacitatea de a prelua și prelucra interpretativ informația precum și de a o transmite unui număr mai mare de persoane care fac parte din aceeași comunitate.

Geografia urbană a telemuncii.

De asemenea, telemunca trebuie contextualizată și prin prisma transformărilor pe care le poate genera la nivel urban. Având în vedere că anumite profesii pot să fie transferate complet în alte spații non-standard, apar întrebări legate de destinul orașelor mari, care erau centre ale economiei digitale. În acest sens, există anumite disensiuni între autorii care discută despre impactul potențial al noilor aranjamente. Astfel, unele voci susțin că spațiul urban va cunoaște transformări semnificative prin procese de scădere a densității din anumite zone ca urmare a creșterii numărului de opțiuni locative prin anularea necesității de deplasare (Reuschke & Ekinsmyth, 2021). Spre deosebire, există argumente conform cărora mișcările de populație existente în timpul pandemiei nu reprezintă un fenomen profund, ci mai degrabă unul de scurtă durată (Florida et al., 2021). În ciuda panicii induse de situație epidemiologică din 2020-2022, este puțin probabil ca marile centre urbane să cunoască pierderi semnificative de populație. Tre-când de această tensiune, există un consens că peisajul urban va fi alterat ca urmare a trecerii unui număr mai ridicat de persoane într-un regim de telemuncă, chiar dacă este vorba doar de unul parțial (munca de birou fiind alternată cu munca de acasă). Un prim aspect vizat este cel al aglomerării și al traficului, deoarece un regim flexibil de muncă anulează necesitatea deplasării la birou în intervale fixe de timp. Prin urmare, persoanele pot alege să nu se deplaseze la orele de vârf, mai ales dimineața, ceea ce ar produce schimbări semnificative în modul în care se circulă prin oraș (Caros & Zhao, 2022). Un alt aspect privește rețeaua de servicii existente în spațiile din vecinătatea marilor clădiri de birouri (restaurante, cafenele, săli de sport) care poate fi pusă în situația de a găsi noi strategii de adaptare.

Piața imobiliară a telemuncii.

Pentru telesalariați, pandemia COVID-19 a venit cu o reducere drastică a consumului datorat dispariției navetei spre muncă și a costurilor asociate (de transport, mâncare și îmbrăcăminte). Acest lucru s-a resimțit în excesul de lichidități raportat de băncile comerciale în 2021 și inflația din 2022. Predicția teoretică a fost ca excesul de capital să fie absorbit de piețele imobiliare. Așteptarea a fost ca, pe de o parte, telesalariații cu venituri peste medie să își investească excesul de lichidități în bunuri imobiliare, pe de altă parte, fondurile de investiții puse în situația de scădere a rentabilității clădirilor de birouri să comute spre piețele de locuințe și case. Sintagma cel mai des folosită în literatură pentru a desemna procesul de asimilare urbană a capitalului este cea propusă de David Harvey (1985), de „comutare a capitalului”. Harvey (1985:16) susține că realizarea profitului necesită atât investiții în producție, cât și în mediul construit care găzduiește infrastructura fizică a producției. În plus, mediul construit cuprinde nu numai infrastructura de producție, ci și clădirile în care locuiesc muncitorii, instituția de stat care reglementează producția, un sistem adecvat de transport și depozitare care ușurează distribuția și consumul mărfurilor. Teza Harvey este că, atunci când supra-acumularea bântuie producția, investițiile sunt „trecute” din sfera producției în mediul construit. Comutarea de capital supra-construiește mediul, dar nu previne crizele de supra-acumulare, ci doar le amână. „Acest mediu construit fiind în mare măsură și din ce în ce mai urban, perioadele de urbanizare intensificată pot fi, așadar, legate, în unele cazuri, de tendințe incipiente de criză economică”, așa cum arată Christophers (2011:1348), când testează empiric teza prin urmărirea simultană a piețelor imobiliare și a volume de producție din Marea Britanie și Statele Unite. Mai mult ca oricând teza aceasta descrie dinamica imobiliară globală din perioada pandemiei, de vreme ce amândouă predicțiile teoretice au fost înregistrate: clasa de mijloc a investit în piața imobiliară, iar fondurile de investiții au intrat pe piața locuințelor și a caselor (Florida et al., 2021). Dar, așa cum susține Christophers, urbanizarea ca o formă de comutare a capitalului este în mod fundamental o teză privind manifestarea supra-acumulării, care funcționează atunci când există instrumentele indirecte de investiții sunt la îndemână, și anume acțiuni tranzacționabile ale companiilor imobiliare sau titlurile de creanță garantate cu ipotecă. Piețele imobiliare din Europa de Est și Centrală nu sunt încă intens financiarizate, astfel încât aceste instrumente nu au generat o volatilitate crescândă a tranzacțiilor imobiliare (Pobłocki, 2021). Însă ne putem aștepta ca excesul de venituri neconsumate al telesalariaților din sectoarele avansate ale economiilor Est Europene să creeze bule imobiliare, mai ales în marile orașe specializate în servicii avansate, precum Cluj-Napoca.

IPOTEZE DE LUCRU

Studiul de față își propune să adreseze o parte din problemele discutate anterior și să reflecteze pe marginea acestora. În primul rând, pornim de la asumptia că telemunca va reprezenta un fenomen mult mai frecvent întâlnit în viitor, raportat la contextul pre-pandemic.

O primă ipoteză susține faptul că strategiile pe care indivizii care au trecut în regim de muncă de la domiciliu le-au adoptat sunt legate de variabile precum vârsta, prezența sau absența unui partener și situația familială.

O a doua ipoteză vizează scenariile posibile în contextul post-covid (întoarcere la locul de muncă, tranziția completă înspre munca de acasă, regim hibrid). Considerăm că alegerile indivizilor vor fi condiționate atât de variabilele menționate anterior, cât și de tipul de muncă (spre exemple procese creative care necesită o mai bună comunicare) sau situațiile în care se găsesc (necesitatea de a crea noi colaborări pentru un proiect).

A treia ipoteză aduce în discuție potențialul impact pe termen lung al regimului de muncă. Având în vedere că orașul Cluj-Napoca este în continuare un centru cultural care oferă o varietate de activități pentru segmentul de indivizi care lucrează în sectorul de economie a cunoașterii, suntem de părere că nu vor exista mișcări semnificative de populație înspre alte localități.

CAPITOLUL 2

METODOLOGIE

Principalele surse de date care stau la baza raportului sunt datele de anchetă și date administrative. Informațiile din chestionar adresate angajaților din Zona Metropolitană Cluj, au fost suplimentate cu date privind bilanțurile contabile, precum și tranzacții imobiliare din Cluj-Napoca între 2017 și 2020. Pentru o înțelegere mai aprofundată au fost efectuate și interviuri semi-structurate cu persoane angajate în sectorul de servicii.

Studiul folosește trei tipuri de date: anchete pe bază de chestionar, ancheta pe bază de interviuri semi-structurate și date administrative. [Ancheta pe bază de chestionar a salariaților din servicii intensive în cunoaștere](#) reprezintă o sursă cheie de informații pentru a înțelege reorganizarea muncii în regim de telemuncă. Această anchetă a produs un eșantion reprezentativ pentru Zona Metropolitană Cluj în sectorul de servicii intensive în cunoaștere compus din 284 de cazuri. [Ancheta pe bază de interviuri semi-structurate](#) a avut 15 telesalariați, care în conversație în medie de o oră, au descris rutinele lor zilnice de telemuncă, organizarea gospodăriei și organizarea muncii casnice. Interviurile ne-au ajutat să înțelegem unele regularități statistice din chestionare și să le punem în context. Preferințele declarate ale angajaților au fost o sursă de ipoteze pe care le-am testat folosind [datele administrative despre tranzacțiile imobiliare](#), care ne-au permis să investigăm schimbarea geografiei imobiliare a orașului în perioada pre-pandemică comparativ cu perioada pandemică.

ANCHETA PE BAZĂ DE CHESTIONAR

Chestionarului salariaților are patru obiective: descrierea ocupației subiectului, conturarea opiniilor asociate cu telemunca și organizarea muncii la domiciliu, surprinderea modalităților de deplasare în oraș și organizarea gospodăriei. Instrumentul este construit pornind de la cercetările anterioare pe această temă, în mod particular de la Survey of Working Arrangements and Attitudes (Barrero et al., 2021a, 2021b). Distribuirea chestionarului a plecat de la o listă inițială de adrese de e-mail având ca resursă profiluri de LinkedIn ale unui număr de aproximativ 300 de utilizatori, salariați în anul 2018 în sectoarele de IT și HR în Cluj-Napoca. De asemenea, a fost realizată o campanie de promovare a chestionarului pe LinkedIn cu audiență predefinită. Răspunsurile au fost obținute prin autocompletare. Am dorit să obținem răspunsuri de la persoane angajate în sectorul de servicii cu activități derulate în domeniul tehnologiei informației și care au reședința în Zona Metropolitană Cluj-Napoca. În final am obținut 470 de răspunsuri valide. Din acestea am selectat 284 în eșantionul final, respectiv doar răspunsurile persoanelor domiciliat în Zona Metropolitană Cluj sau a persoanelor care lucrează la firme cu sediul sau punct de lucru în Zona Metropolitană Cluj.

Eșantionul obținut nu diferă semnificativ statistic de cadrul de eșantionare utilizat. Am solicitat ca întrebare obligatorie ca respondenții să ne furnizeze numele firmei la care lucrează. Am recodat aceste informații pentru a obține codul unic de înregistrare a firmei, ca mai apoi să putem găsi informațiile necesare de bilanț contabil în bazele naționale. Pasul ulterior a fost să folosim bilanțurile contabile ale companiilor publicate pe portalul guvernamental din România pentru a construi cadrul de eșantionare în vederea realizării comparațiilor relevante între eșantion și structura metropolitană a economiei în servicii intensive în cunoaștere.

Analizele empirice folosesc multe definiții ale economiei bazate pe servicii (Hoyler & Harrison, 2017). Pentru acest studiu, ne concentrăm asupra economiei emergente a procesării proceselor de afaceri, care provine din noua diviziune europeană a muncii și practicilor de externalizare (Stockhammer et al., 2016). Pentru a surprinde preferințele actuale de externalizare în *Information Technology Outsourcing*, *Business Process Outsourcing* și *Knowledge Process Outsourcing* (Edvardsson & Durst, 2014), diferențiem între serviciile de afaceri intensive în cunoaștere (Ascani & Iammarino, 2018) și restul serviciilor.

Tabel 1. Comparație dintre eșantion și populație

SECȚIUNI ALE ECONOMIEI NAȚIONALE	Eșantion Angajați*	Salariați Zona Metropolitană Cluj**
H. Transport și depozitare	0.4%	0.5%
J. Informații și comunicare	54.2%	51.5%
K. Intermedieri financiare și asigurări	5.3%	7.0%
M. Activități profesionale, științifice și tehnice	21.2%	21.3%
N. Activități de servicii administrative și suport	8.3%	8.2%
P. Învățământ	1.5%	0.9%
Q. Sănătate și asistență socială	5.3%	6.3%
R. Activități de spectacole, culturale, și recreative	3.8%	4.3%
Total	100.0% (284)	100.0% (45,652)

Nu există diferențe semnificative între distribuția efectivului angajaților din eșantion și distribuția din populație pe secțiuni ale economiei naționale pentru serviciile tehnologice intensive în cunoaștere 2021, $\chi^2_{(7)} = 3.111$, $p=0.875$.

Sursa datelor: *Ancheta KIS, 2022; ** Salariații activi în companiile din județul Cluj ITM Cluj, 2021.

Codurile CAEN ale companiilor din bilanțurile contabile au fost esențiale pentru a surprinde tipul de servicii pe care le oferă companiile din eșantionul nostru, comparativ cu cele din Zona Metropolitană Cluj. Eurostat (2020) oferă o clasificare a nivelului tehnologic al companiilor care lucrează în industrie și sectorul serviciilor. Folosind această clasificare, am selectat doar companiile din județul Cluj care activează în servicii intensive în afaceri, am geocodat aceste companii și le-am ales doar pe cele care au avut sediul în Zona Metropolitană Cluj. Așa cum arată testul χ^2 nu există diferențe semnificative între distribuția pe secțiuni ale activităților economiei naționale între companiile din eșantion și cele din Zona Metropolitană Cluj ($\chi^2_{(7)} = 3.111$, $p=0.875$).

Atât în eșantion, cât și în Zona Metropolitană cei mai mulți salariați din sectorul intensiv de cunoaștere lucrează în domeniul tehnologiei informațiilor și comunicațiilor (51,5%), urmat de cei care activează în domeniul activităților profesionale, științifice și tehnice (21%), activități în servicii administrative și de suport (8,2%). În ciuda faptului că sectorul de învățământ și cel de sănătate și asistență socială cumulează aproape 30 de mii de angajați în Zona Metropolitană Cluj (Petrovici et al., 2021), cea mai mare parte din acești angajați lucrează în sectorul public. Eșantionul nostru a cuprins doar angajați în sectorul privat, iar datele de cadru de eșantionare cuprind exclusiv companii organizate juridic ca societăți comerciale. În ceea ce privește ocupația principală a respondenților (recodată conform Codului Ocupațiilor din România) 56% dintre aceștia sunt Specialiști TIC, 15% Tehnicienii și 20% Specialiști Administrativi.

În contextul restricții impuse de pandemie, 83% dintre respondenții anchetei au confirmat că prezența lor fizică la locul de muncă nu este necesară pentru realizarea sarcinilor de muncă, doar în cazul a 15% aceasta fiind necesară pentru îndeplinirea anumitor sarcini și 2% pentru îndeplinirea tuturor sarcinilor. Așadar, majoritatea respondenților, respectiv 95% au muncit în regim de telemuncă în perioada pandemiei de COVID-19. Procentul cel mai ridicat de telesalariați și anume 82% au muncit mai mult de 6 luni în regim de telemuncă, urmați de 7% între o lună și 3 luni, 6% între 3 și 6 luni, 3% între o lună și 3 luni, și doar 2% mai puțin de o săptămână.

În cadrul acestei cercetări ne-am folosit de două chestionare. Primul s-a adresat salariaților din Cluj-Napoca și zona metropolitană, iar cel de-al doilea s-a adresat angajatorilor (firmelor). Dacă ancheta salariaților a produs un eșantion reprezentativ pentru salariații din sectorul de servicii intensive în

cunoaștere din Cluj-Napoca, ancheta angajatorilor nu a produs un eșantion care să poate fi analizat. Chiar dacă nu am putut corela răspunsurile angajaților cu răspunsurile angajatorilor în acest studiu, raportăm efortul de a construi un eșantion de firme din România prin care să vedem cum s-au adaptat firmele la criza de COVID-19.

Chestionarul pentru angajatori a fost distribuit cu ajutorul unui operator de servicii de SMS Marketing și online la 14 de mii de firme, prin e-mail și printr-o campanie pe LinkedIn cu audiență predefinită. Adresele de e-mail ale firmelor, cât și numerele de telefon mobil ale persoanelor de contact au fost obținute din lista cu informații și date de identificare ale plătitorilor de impozite și taxe înregistrați, operatori economici și entități publice din iunie 2021, disponibilă pe platforma DataGov.ro. După curățarea și corectarea datelor au fost obținute un total de 150 de adrese de e-mail corecte și 39450 de firme cu număr de telefon mobil corect.

În perioada 11 – 27 ianuarie 2022 au fost expediate un număr total de 33673 de SMS-uri prin intermediul unui serviciu de marketing specializat. Selecția cazurilor a fost realizată aleatoriu, primul eșantion constituind un număr de 14 mii de firme și un eșantion suplimentar constituind 7600 de firme. În cazul ambelor eșantioane SMS-urile au fost expediate în două runde. Primul SMS a fost urmat de un al doilea, de reamintire, expediat doar persoanelor care nu au răspuns la chestionar. Al doilea SMS a fost expediat în diferite momente ale zilei și ale săptămânii pentru a putea spori posibilitatea de a obține un număr cât mai mare de răspunsuri. În final am obținut 67 de răspunsuri, rata de răspuns fiind sub 1%.

Respondenții la chestionarul adresat firmelor sunt proprietari, CEO sau manageri (în top management sau manageri de filială). Majoritatea sunt companii românești (51 de cazuri cu sediul central în România și 3 cazuri cu sediul fiscal în țară și un caz cu sediul central în străinătate). La acestea se mai adaugă 5 filiale în România ale unor companii multinaționale. Principalii clienți ai acestor firme sunt alte întreprinderi (21 de cazuri) sau consumatori finali (29 de cazuri). Numărul salariaților acestor firme în anul 2021 a fost în stagnare pentru 23 dintre cazuri, în scădere pentru 16 cazuri și în creștere pentru 14 cazuri. În ceea ce privește o serie de aspecte despre inovare și cunoaștere intensivă, din 46 de companii, 30 declară că dețin un capital de know-how pe care concurenții nu îl pot avea, 18 afirmă faptul că la baza tehnologiilor folosite stau cunoștințe care sunt dificil de imitat de către competitori și 36 spun că angajații lor au un nivel ridicat de competențe de specialitate în domeniile lor de activitate.

ANCHETA PE BAZĂ DE INTERVIURI

Pentru aprofundarea cunoașterii despre transformările muncii în perioada pandemiei de COVID-19 și perspectivele cu privire la munca de acasă, am realizat interviuri semi-structurate cu persoane angajate în sectorul de servicii din Zona Metropolitană Cluj-Napoca (ghidul tematic în anexă). Datele de interviu au permis o mai bună înțelegere a rezultatelor analizelor statistice și au permis exemplificarea prin citate. Pe baza unui ghid de interviu semi-structurat, autorii raportului au realizat un total de cincisprezece interviuri. Printre companiile angajatoare ale partenerilor noștri de discuție enumerăm Endava, Fortech, P3 Digital Services, Metro Digital, Bosch și Katalyst. Ghidul de interviu a urmărit patru teme distincte: locația unde telesalariații și-au desfășurat activitatea profesională; organizarea spațiului de muncă; nivelul perceput al productivității în contextul telemuncii; preferința aranjamentului de muncă în viitor; (vezi anexa metodologică).

DATE ADMINISTRATIVE

În această cercetare am folosit două tipuri de date administrative: bilanțurile contabile despre firme și tranzacțiile imobiliare de vânzare-cumpărare din Cluj-Napoca.

Bilanțurile contabile ale firmelor din Romania, disponibile în serie de timp (2008-2020) pe portalul guvernamental de date (data.gov.ro) au fost utilizate pentru a construi un cadru de eșantionare pentru datele de anchetă bazate pe chestionarul adresat angajatorilor. De asemenea, aceste date au fost folosite pentru a construi un context economic al orașului Cluj-Napoca și pentru a evalua dinamica cifrei agregate de afaceri, a salariaților și a firmelor din sectorul de servicii intensive în cunoaștere din Zona Metropolitană Cluj. Pentru a realiza această analiză am geocodat datele disponibile despre plătitorii de impozite din județul Cluj și apoi am făcut selecțiile necesare pentru a putea compara aceste companii cu restul economiei din regiune și la nivel național.

Datele administrative al tranzacțiilor imobiliare au fost furnizate de către Primăria Cluj-Napoca pentru anii 2017 și 2020. Aceste informații reprezintă impozitele pe tranzacțiile imobiliare, în serie de timp, înregistrate de către biroul de taxe și impozite al Primăriei Cluj-Napoca. Ele conțin informațiile legate de prețurile de tranzacție ale tuturor proprietăților din Cluj-Napoca (locuințe, case, clădiri, terenuri), date legate de sursa plăților și informații anonimizate despre cumpărători. Pentru a putea analiza aceste date am geocodat toate adresele proprietăților tranzacționate, precum și adresele cumpărătorilor. Datele nu au fost integrate într-o singură bază de date, ci secvențiate anual. Pentru a putea să construim serii de timp le-am integrat într-un sistem de tabele care apoi a fost folosit pentru a investiga geografia locuirii din Cluj-Napoca.

CAPITOLUL 3

REZULTATE

Telesalariații au muncit cu predilecție din locuința proprie în perioada pandemiei, în unele cazuri de la domiciliul părinților, în cazul salariaților tineri și a celor mai în vârstă. Spațiile alternative de muncă, precum cafenelele sau bibliotecile nu au fost utilizate pentru muncă, atât din cauza restricțiilor impuse de pandemie, cât și din cauza naturii muncii care necesită concentrare. Productivitatea percepută a muncii a fost în general mai ridicată, sau cel puțin egală cu cea prestată de la birou, în cazul telesalariaților. Însă există condiționări legate de aranjamentele de locuire, ceea ce a condus la o reorganizare spațială a domiciliului salariaților în servicii intensive în cunoaștere în Cluj-Napoca.

Cercetarea are cinci obiective. Primul este descrierea sectorului de servicii intensive în cunoaștere din Zona Metropolitană Cluj pe baza datelor de bilanțuri contabile, de vreme ce acesta este sectorul care a cunoscut cea mai importantă creștere în ultima decadă, inclusiv în perioada pandemiei COVID-19.

Al doilea obiectiv este de a descrie modul de organizare a telemuncii salariaților din serviciile intensive în cunoaștere din Zona Metropolitană Cluj. Am descris unde are loc teledunca și cum este structurată geografic pornind de la datele de anchetă.

Al treilea obiectiv este să discutăm productivitatea percepută a angajaților în serviciile intensive în cunoaștere, ce anume structurează această productivitate și cum se corelează cu datele de performanță ale companiilor în perioada pandemiei.

Al patrulea este să evaluăm preferințele angajaților legate de munca la domiciliu vs. la birou, de îndată ce restricțiile stării de urgență nu vor mai fi necesare. Așa cum este de așteptat, aceste preferințe sunt structurate socio-demografic și în funcție de situația de locuire a angajaților.

Al cincilea obiectiv este de a evalua dacă nevoile telesalariaților de spații de lucru și de locuire au structurat geografia prețurilor. Analiza se bazează pe datele administrative de tranzacții imobiliare și pe datele de bilanț contabil ale firmelor din servicii intensive în cunoaștere.

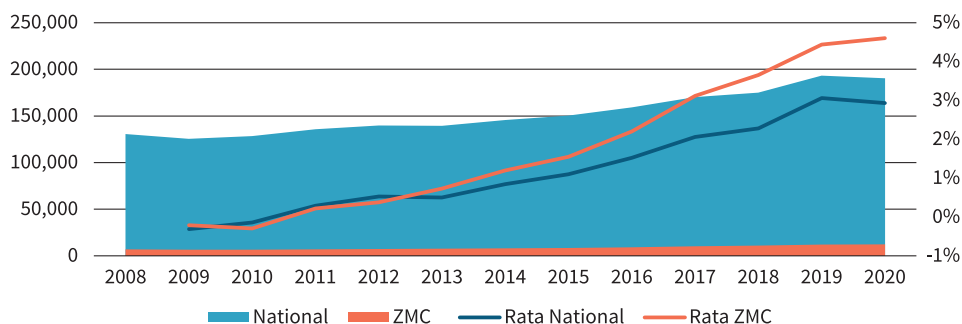
DINAMICA SECTORULUI DE SERVICII INTENSIVE ÎN CUNOAȘTERE

Sectorul de servicii intensive în cunoaștere în Zona Metropolitană Cluj reprezintă ca număr de firme și număr de salariați 7% din valorile la nivel național în anul 2020. După București, județul Cluj este al doilea ca importanță pentru numărul de firme și numărul de salariați în sectorul de servicii intensive în cunoaștere. Potențialul de creștere, atât al numărului firmelor, cât și cel al salariaților este însă vizibil mai puternic în Zona Metropolitană Cluj comparativ cu situația la nivel național. Astfel, comparativ cu anul 2008, în Zona Metropolitană Cluj numărul total al firmelor în servicii intensive în cunoaștere este mai mare cu 5500, reprezentând o creștere cu 4.6% pe când la nivel național numărul firmelor crește cu abia 3%. Diferențele de intensitate a creșterii sunt și mai vizibile în cazul numărului de salariați. Față de 2008, anual, în Zona Metropolitană Cluj, numărul salariaților în servicii intensive în cunoaștere crește cu valori de la 1 până la 5.7%, pe când la nivel național valoarea maximă de creștere este de 1,3%. Diferențele sunt explicate de un declin puternic al numărului de salariați în servicii intensive în cunoaștere din București și o creștere accelerată în județul Cluj.

Cifra de afaceri agregată a firmelor în servicii intensive în cunoaștere în Zona Metropolitană Cluj depășește 6 miliarde de lei în anul 2020 (cu o creștere de 10,8% față de anul 2008). Aceasta reprezintă 7% din valoarea la nivel național și urmează o tendință accelerată de creștere. Până în anul 2019, județul Cluj ocupa locul trei după București și Ilfov în ceea ce privește cifra de afaceri din sectorul de servicii intensive în cunoaștere. În anul 2020 acest clasament se schimbă, județul Cluj depășind Ilfov în contextul în care acesta este singurul județ unde se observă creștere a cifrei de afaceri. Apariția pandemiei de COVID-19 a influențat mult mai puternic cifra de afaceri în celelalte regiuni de importanță economică comparativ cu situația la nivelul județului Cluj.

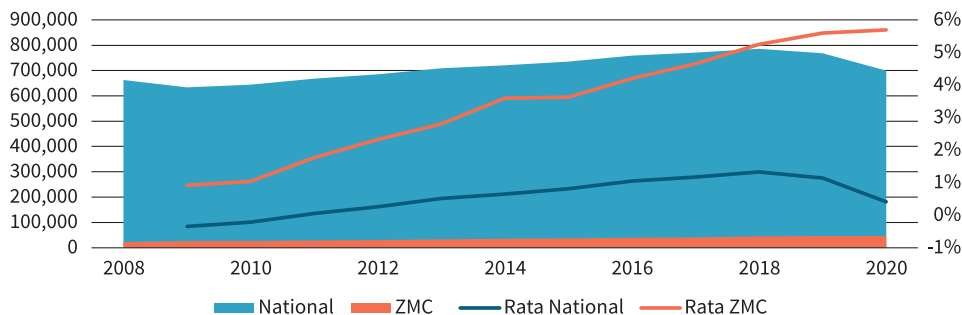
Firmele din sectorul serviciilor predomină în Zona Metropolitană Cluj comparativ cu restul sectoarelor. 78% dintre firmele active sunt în sectorul serviciilor, iar firmele în servicii intensive în cunoaștere reprezintă 32% din numărul firmelor active. Mai mult, numărul de firme din sectorul serviciilor intensive în cunoaștere (SIC) urmează o tendință accelerată de creștere. Dacă numărul firmelor în alte servicii este cu 38% mai mare în anul 2020 comparativ cu 2008, în cazul firmelor în servicii intensive în cunoaștere creșterea este de 79%. Cea mai puternic reprezentată ramură economică ca număr de firme în servicii intensive în cunoaștere este cea a activităților profesionale, științifice și tehnice, care include în cea mai mare parte activități de consultanță pentru afaceri și management. A doua ramură economică este cea a informațiilor și comunicării. Activitățile de realizare și editare de software, alături de cele de consultanță în tehnologia informațiilor reprezintă principalele categorii de activitate ale acestor firme în Zona Metropolitană Cluj-Napoca.

Figura 1. Numărul firmelor și rata de creștere a numărului firmelor raportată la anul de referință 2008 în serviciile intensive în cunoaștere



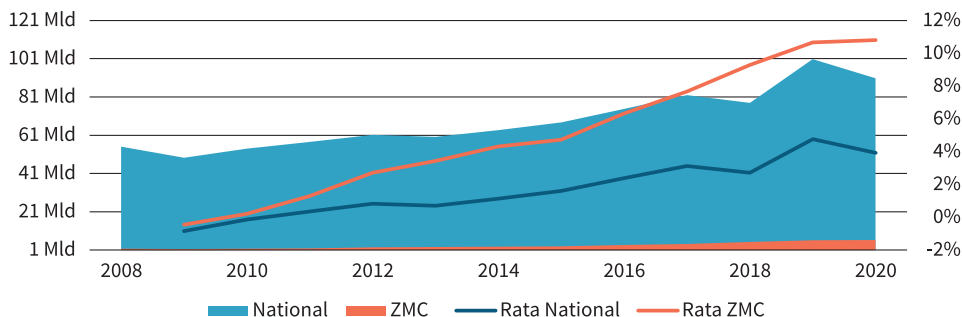
Sursa date: Bilanțurile contabile ale companiilor, data.gov.ro.

Figura 2. Numărul salariaților și rata de creștere a numărului salariaților raportată la anul de referință 2008 în serviciile intensive în cunoaștere



Sursa date: Bilanțurile contabile ale companiilor, data.gov.ro.

Figura 3. Cifra de afaceri și rata de creștere a cifrei de afaceri raportată la anul de referință 2008 în serviciile intensive în cunoaștere



Sursa date: Bilanțurile contabile ale companiilor, data.gov.ro.

Începând cu 2015-2016, prezența firmelor din celelalte sectoare economice se arată tot mai vizibilă. Ce observăm de fapt este o scădere a numărului firmelor cu activități profesionale, științifice și tehnice din totalul firmelor din sectorul serviciilor intensive în cunoaștere (46% în 2020 comparativ cu 56% în 2011) și o creștere a numărului celorlalte tipuri de firme (de exemplu procentul firmelor TIC din totalul firmelor din sectorul SIC crește de la 22% în 2011 la peste 26% în 2020 sau firmele din domeniul sănătății pentru care procentul crește de la 5.8% în 2011 la 10% în 2020).

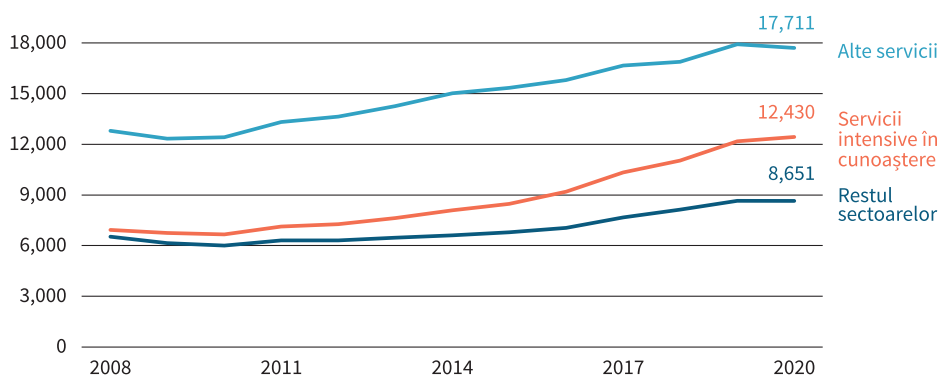
Numărul salariaților din cadrul firmelor în servicii intensive în cunoaștere are cea mai puternică tendință de creștere comparativ cu restul serviciilor și restul sectoarelor economice. Creșterea numărului de salariați este una continuă, în anul 2020, firmele intensive în cunoaștere având un număr de salariați dublu față de anul 2008. Intensitatea creșterii numărului de salariați este mai redusă în anul 2020 pe fondul apariției pandemiei de COVID-19 care a afectat întreaga economie. În cazul celorlalte servicii și ramuri economice chiar dacă numărul salariaților este considerabil mai mare comparativ cu serviciile intensive în cunoaștere, intensitatea creșterii este vizibil mai redusă. Astfel, dacă în anul 2008 salariații în serviciile intensive în cunoaștere reprezentau 15% din totalul salariaților din sistemul privat, în 2020 valoarea crește la 28%.

Comparativ cu anul 2019, numărul salariaților se reduce cu 17% în serviciile slab intensive în cunoaștere (o pierdere de aproape 10000 de salariați). La polul opus se află serviciile intensive în cunoaștere, caz în care numărul de salariați crește cu 1% față de anul precedent. Astfel, noul context creat de apariția pandemiei de COVID-19 de la începutul anului 2020 a afectat negativ sectorul de servicii mai puțin intensive în cunoaștere, considerabil mai puternic decât sectorul de servicii bazate pe cunoaștere intensivă.

Informațiile și comunicațiile devin, începând cu anul 2013, ramura cu cel mai mare număr de salariați în serviciile intensive în cunoaștere. Mai mult decât atât, aceasta este cea mai puternică creștere a numărului de salariați la nivel de sector. Comparativ cu anul 2011, în 2020 sunt cu 17 mii mai mulți angajați în ramura informațiilor și comunicațiilor. Dacă în anul 2011 numărul de angajați în TIC din totalul angajaților în serviciile bazate pe cunoaștere intensivă era de 27%, în anul 2020 procentul este aproape dublu, 53%. Cei mai mulți salariați îndeplinesc activități de realizare de software (peste 20 de mii de angajați în 2020, comparativ cu aproximativ 6 mii în 2011), editare de software (1344 în 2020, comparativ cu 1134 în 2011) și consultanță (peste 1200 în 2020, comparativ cu 540 în 2011).

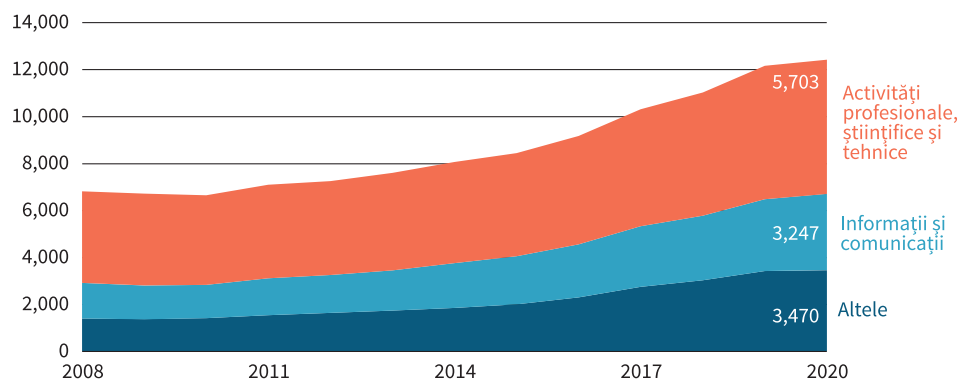
Activitățile profesionale, științifice și tehnice ocupă poziția a doua în clasamentul ramurilor economice de tip SIC după numărul de angajați. Chiar dacă în valori absolute numărul salariaților a crescut, de la 9800 în 2011 la ușor peste 10300 în 2020, intensitatea creșterii este semnificativ mai mică comparativ cu sectorul TIC. Dacă din totalul firmelor în servicii intensive în cunoaștere în 2011 procentul salariaților care desfășoară activități profesionale, științifice și tehnice era de 35% (cea mai mare valoare pentru anul respectiv), în 2020 procentul este de doar 22%.

Figura 4. Numărul de firme funcționale în Zona Metropolitană Cluj

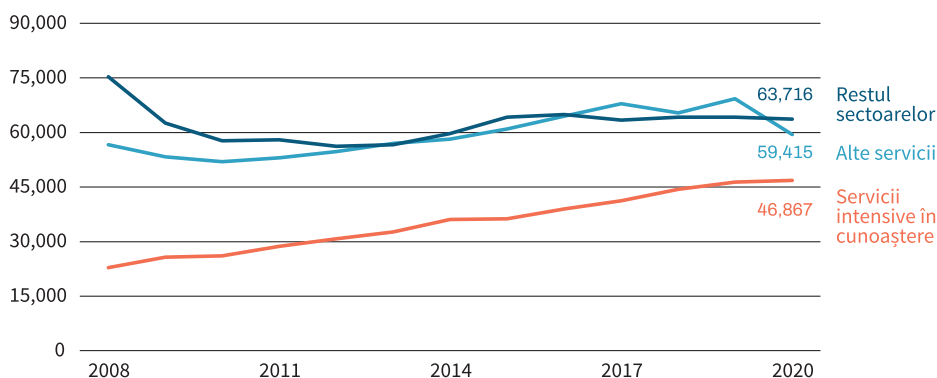


Sursa date: Bilanțurile contabile ale companiilor, data.gov.ro.

Figura 5. Numărul de firme în servicii intensive în cunoaștere în Zona Metropolitană Cluj



Sursa date: Bilanțurile contabile ale companiilor, data.gov.ro.

Figura 6. Numărul de salariați în Zona Metropolitană Cluj

Sursa date: *Bilanțurile contabile ale companiilor, data.gov.ro.*

Principalii angajatori în această ramură economică sunt firmele care desfășoară activități de inginerie și consultanță tehnică (peste 2876 salariați), activități de consultanță pentru afaceri și management (1972 salariați) și activități de publicitate (1089 salariați).

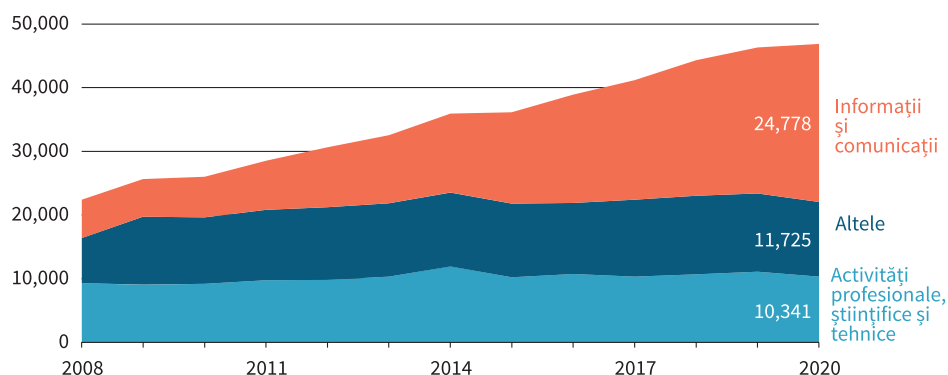
Față de anul 2019, singurele firme care au avut mai mulți angajați până la finalul lui 2020 sunt firmele din sănătate (creștere de 14%) și din informații și comunicații (creștere de 8%). Ramurile cele mai afectate de situația pandemică din anul 2020 au fost cele de spectacole, culturale și recreative (scădere de 18%), alături de activitățile de servicii administrative și activități de servicii de suport (scădere de 12%).

Cifra de afaceri a firmelor de servicii bazate pe cunoaștere intensivă urmează un trend crescător asemenea numărului firmelor și a numărului de salariați din această ramură a serviciilor. La nivelul sectorului de servicii în Zona Metropolitană Cluj, valoarea agregată a cifrei de afaceri a firmelor cu activități în afara economiei bazate pe cunoaștere intensivă este semnificativ mai mare comparativ cu cea a firmelor de tip SIC. Acest fapt este explicat de diferența numerică a prezenței acestor firme în plan local și a unei economii bazate în special pe outsourcing și mai puțin pe dezvoltare de produse noi sau alte tipuri de activități care necesită cunoaștere înaltă și specializată.

Totuși, în ciuda diferențelor valorilor absolute agregate pentru cele două tipuri de servicii, în cazul SIC, tendința cifrei de afaceri este una de creștere pe toată durata analizată. De exemplu, relativ la anul 2008, cifra de afaceri pentru sectorul de servicii intensive în cunoaștere în anul 2020 a crescut cu 279%. Pe de altă parte, firmele ale căror servicii nu se bazează pe cunoaștere intensivă și-au dublat cifra de afaceri în 2019 comparativ cu 2008, aceasta fiind mai mare cu 79% în 2020 față de același an de referință. Scăderea valorii agregate între 2019 și 2020 este efectul pandemiei de COVID-19, care a afectat în mai mare măsură această ramură a serviciilor comparativ cu serviciile intensive în cunoaștere. Acest rezultat evidențiază totodată și o posibilă tendință de dezvoltare strategică a firmelor în zona economiei bazate pe cunoaștere care presupune creșterea în complexitate a serviciilor și crearea plusvalorii.

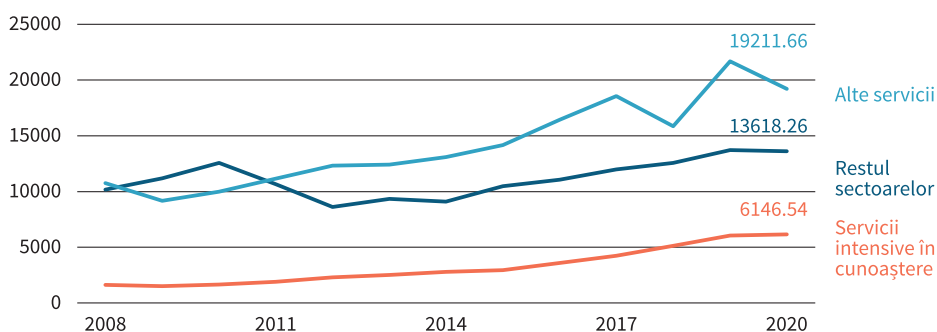
Începând din 2012, firmele care activează în ramura economică a informațiilor și comunicațiilor au cea mai mare cifră de afaceri în rândul serviciilor bazate pe cunoaștere, cât și cea mai rapidă creștere (500% în 2020 față de 2011). În anul 2011, suma cifrei de afaceri a firmelor din domeniul informațiilor și comunicațiilor reprezenta 33% din cifra de afaceri a întregului sector de servicii intensive în cunoaștere, ajungând ca în anul 2020 valoarea să fie de 64%. Pe de altă parte, în acest timp, contribuția pe care o are cifra de afaceri a firmelor din zona activităților de servicii administrative și de suport și cea a activităților de spectacol, culturale și recreative urmează o tendință de scădere (21% în 2020 comparativ cu 38% în 2011, respectiv 3% în 2020 comparativ cu 15% în 2011). Cea din urmă înregistrează cea mai mică valoare a cifrei de afaceri agregată la nivelul anului 2020 comparativ cu toți anii incluși în analiză.

Figura 7. Numărul de salariați în cadrul firmelor cu servicii intensive în cunoaștere din Zona Metropolitană Cluj



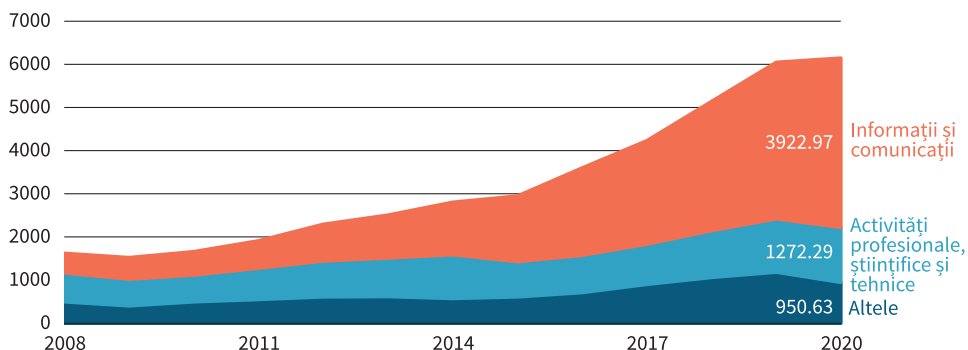
Sursa date: Bilanțurile contabile ale companiilor, data.gov.ro.

Figura 8. Cifra de afaceri în Zona Metropolitană Cluj (Milioane LEI)



Sursa date: Bilanțurile contabile ale companiilor, data.gov.ro.

Figura 9. Cifra de afaceri în cadrul firmelor cu servicii intensive în cunoaștere din Zona Metropolitană Cluj (Milioane LEI)



Sursa date: Bilanțurile contabile ale companiilor, data.gov.ro.

Comparativ cu 2019, anul 2020 s-a încheiat cu valori ale cifrei de afaceri mai mici cu până la jumătate pentru ramura activităților de spectacole, culturale, recreative, transport și depozitare. Tendința este opusă pentru zonele de intermediere financiară, asigurări și pentru informații și comunicații, unde se pot observa creșteri ale cifrei de afaceri agregate de 14%, respectiv 8%. În cazul celorlalte ramuri economice creșterea este redusă, situându-se între 1% și 3%.

LOCALIZAREA TELEMUNCII ÎN SERVICII AVANSATE DE CUNOAȘTERE

Telemunca a oferit, în principiu, libertate angajaților să lucreze de oriunde. Deconectarea muncii non-manuale de birou a permis angajaților să își schimbe poziția de unde lucrează, atât din punctul de vedere al locului de unde își desfășoară activitatea (cafenea, parc, domiciliu, co-working space), cât și din punctul de vedere al alegerii localității în care angajații pot să își desfășoare munca. Un nou câmp de posibilități spațiale și temporale a devenit posibil. De exemplu, angajații în servicii intensive în cunoaștere, dependenți doar de conexiunea de internet și un calculator portabil, ar fi putut să lucreze itinerant în diferite orașe sau ar fi putut să se mute temporar în alte localități. Totuși, datele de anchetă sugerează că acest câmp de posibilități a fost, de fapt, structurat socio-demografic și spațiul de posibilități a fost mult mai restrâns. Contextele de viață au structurat locul în care s-a desfășurat munca în afara birourilor.

Ancheta pe bază de interviuri a infirmat așteptările pe care le aveam în legătură cu multitudinea de posibilități deschisă odată cu desprinderea muncii de spațiul biroului. Toți interlocutorii au confirmat că și-au desfășurat munca în preponderență la domiciliu. Ceea ce diferă, însă, este dacă este vorba de domiciliul propriu sau al altor persoane, în special părinții. În acest sens, este observabil din discuții faptul că cei care au ales să lucreze fie pentru o perioadă de timp, fie să continue această practică și în prezent sunt persoane tinere (studenți sau absolvenți recent de studii superioare). Motivațiile țin în mod special de posibilitatea de a economisi o parte din venit care ar fi fost altfel alocat pentru chirie. De asemenea, faptul că alte persoane din grupul de prieteni sau de colegi au ales să lucreze din alte localități a avut o influență importantă:

„Am ales să stau la Zalău din două motive. Unul, că nu plătesc chirie. Chiria e prea scumpă, un procent foarte mare din salariu care se duce acolo, dacă stai acasă poți să-ți iei altceva. Al doilea, că odată ce a început pandemia, toți prietenii s-au mutat acasă de la Cluj, cei de la facultate cu care ieșeam cel mai mult, foarte puțini erau din Cluj și odată cu pandemia și-au dat seama că ar putea economisi foarte mult lucrând de acasă.” (M, 25, Inginer Software)

Pe de altă parte, există și persoane care au profitat de regimul de telemuncă și de faptul că nu trebuiau să fie în aceeași localitate cu sediul companiei. Ceea ce se remarcă însă, este că alegerea altor spații a constituit mai degrabă o excepție decât o situație frecvent întâlnită. Interviuurile sugerează că persoanele au putut să își alocă un interval mai lung de timp pentru alte activități precum vizitarea familiei sau plecarea în excursii, datorită faptului că nu au fost dependente de o locație fixă. Astfel, având în vedere că angajații în sectorul de cunoaștere intensivă sunt dependenți, cel mai adesea, doar de un laptop și de conexiune la internet, aceștia au putut să lucreze chiar dacă în paralel călătoreau. Acest fapt a permis, în unele cazuri, să plece în scurte „vacanțe” chiar dacă nu erau în perioada de concediu. Trebuie menționat că spațiile alternative menționate în care au derulat o parte dintre activitățile lor sunt, de asemenea, unități de locuit (locuințe ale altor persoane, case de vacanță) și nu zone tranzitate de multe persoane (precum cafenele, biblioteci):

„Eu am lucrat mai mult de acasă. S-a mai întâmplat să zic să mergem la o cabană și să plecăm de joi și vineri să lucrez de acolo ca să am weekendul liber. Dar așa nouăzeci și cinci la sută de acasă din Cluj-Napoca, din alte părți nu, numai de la cabană de vreo două ori când am plecat de joi sau când am mai plecat la părinți tot așa una-două zile. (F, 28, Inginer software)

Spațiile comune precum cafenelele sau bibliotecile nu au fost frecventate de către interlocutori, cu toții optând pentru a munci preponderent de acasă. Cu o singură excepție, a unei persoane care a declarat că a lucrat anterior în cafenele, niciunul dintre subiecți nu a încercat să lucreze în astfel de spații. Motivațiile par să țină mai puțin de restricțiile legate de pandemie (deși, în cazul persoanei angajate ca *Chief marketing operator*, care lucrase anterior în spații alternative, pandemia e văzută ca un factor inhibitor în acest sens), ci mai degrabă de natura muncii în sine prestate de aceștia. În primul rând, așa cum reiese dintr-un interviu, dar și din alte discuții informale cu angajați în sectoarele de cunoaștere intensivă, este relevantă problema legată de securitate și securizarea procesului lor. Subiecții lucrează adesea pe infrastructura companiei (laptopuri, monitoare) și folosesc date private ale clienților pentru care furnizează servicii. De asemenea, programul unei zile de muncă include numeroase întâlniri cu alți colegi în care discută despre aspecte din proiectele pe care le derulează, aspecte care pot să nu fie făcute publice. În al doilea rând, o problemă subliniată de mai mulți interlocutori, angajați în acest sector au nevoie de liniște pentru a se putea concentra asupra sarcinilor pe care trebuie să le îndeplinească. Având în vedere că unul dintre dezavantajele pe care îl identificau în mersul la birou era faptul că atenția era distrasă de alți colegi, este puțin probabil ca spații precum cafenelele aglomerate să reprezinte o alternativă viabilă:

„Nu m-am dus în cafenele, faza e că avem destul de multe meeting-uri într-o zi de lucru și nu mi-ar plăcea să stau într-o cafenea cu căștile pe urechi și atunci când trebuie să vorbesc și eu să se audă pe fundal zgomot și să nu pot să mă exprim cum vreau că e lume lângă mine. Și chestiile pe care le zici, poate nu-s chiar pentru toată lumea. (M, 25, Inginer Software)

De asemenea, unul dintre respondenți a declarat că practica de a lucra în alt spațiu decât domiciliul a fost descurajată de către firmă pentru o perioadă de timp, atunci când a trecut în regimul de telemuncă:

Normal la noi nu am putut, eu personal nu am putut să lucrez de oriunde altundeva, decât de vreo jumătate de an avem reglementarea asta. Pentru că când am făcut addendum-ul la contract legat de lucrul de acasă a trebuit să zic locația exactă de unde lucrez deoarece se presupunea că vine cineva din companie ca să ne verifice că există condițiile necesare ca să lucrezi, adică condiții de securitate, de exemplu prize unde te poți curenta, că ai scaun ok, că nu îți reflectă lumina în monitor. (M, 39, Programator)

Toți angajații chestionați care au prestat telemuncă au lucrat de la domiciliu. Doar 13% din angajații care au prestat telemuncă în sectoarele intensive în cunoaștere au lucrat în afara Zonei Metropolitane Cluj. În rest s-au păstrat structurile spațiale pre-pandemice, în care 17% din angajați au lucrat în domiciliile din comunele metropolitane și 70% au lucrat în chiar centrul urban. La Recensământul Populației din 2011, 12% din salariații din serviciile intensive în cunoaștere locuiau în comunele metropolitane. Diferența majoră este dată de către comuna Florești, a cărei populație s-a triplat din 2011, fiind localitatea cu cea mai mare creștere din România. În ancheta angajaților, 14% din salariații în servicii avansate locuiau în Florești, în timp ce la recensământ doar 8%. Diferențele procentuale dintre anchetă și recensământ sunt cel mai probabil diferențe datorate proceselor de sub-urbanizare și nu din cauza erorilor de eșantionare. Cel mai probabil, creșterea comunei Florești se datorează și expansiunii sectorului de servicii avansate și sub-urbanizarea angajaților. Profilul celor trei categorii de angajați care muncesc de acasă, în funcție de domiciliu, este foarte diferit: în afara Zonei Metropolitane Cluj, Comunele Metropolitane Cluj și centrul urban Cluj-Napoca.

Zona Metropolitană Cluj. Angajații care lucrează în localitățile din afara Zonei Metropolitane Cluj la una din companiile cu sediu în zona metropolitană tind să fie mai în vârstă (peste 37 de ani), să locuiască cu alți adulți, dar nu cu partenerul sau partenera. În această categorie de angajați avem trei subtipuri, însă eșantionul este prea mic pentru a ne permite profilarea precisă: angajați cărora pandemia le-a deschis orizontul geografic al pieței muncii, angajați care s-au reîntors acasă pentru a putea gestiona programul de școală și muncă online a întregii familii și tineri angajați care lucrează din orașele de origine.

Pentru o parte din angajați, telemunca a reprezentat o oportunitate de lărgire a pieței muncii la care au acces fără relocare. Munca la domiciliu a permis firmelor deschiderea spre un bazin de forță de muncă mai mare, ca atare specialiștii peste 40 de ani au putut accesa piața de locuri de muncă de servicii avansate din Cluj. Al doilea subtip îl reprezintă angajații în jurul vârstei de 40 de ani, din Zona Metropolitană Cluj, care, pe perioada pandemiei, s-au reîntors acasă pentru a putea beneficia de ajutorul bunicilor pentru perioadele în care copii de vârstă școlară au avut ore online. A treia categorie sunt persoanele aflate la început de carieră, în mod special studenții, care au putut să presteze telemuncă în timpul studiilor, fără să părăsească casa părintească. Toate cele trei subtipuri sunt active în munca de reproducere și își folosesc în mai mare măsură timpul pentru cumpărături sau activități gospodărești.

Tabel 2. Distribuția variabilelor utilizate în modelarea eficienței percepute a telemuncii, pentru angajații în serviciile tehnologice avansate, comparativ cu munca la birou

			Propoția (Abaterea standard)
VARIABILA PREZISĂ	Localizarea angajatului	În afara Zonei Metropolitane Cluj	13,2% (0,339)
		Comunele metropolitane	16,8% (0,375)
		Cluj-Napoca	69,8% (0,459)
FACTORI UTILIZAȚI	Aranjament de locuire	Rude sau alți adulți	18.4% (0.389)
		Împreună cu partenera/partenerul	67.8% (0.468)
		Singur	13.6% (0.344)
	Timpul destinat deplasării a fost înlocuit cu	Activități gospodărești și cumpărături	28.5% (0.452)
		Dormit, sport, timp liber în interior	26.1% (0.440)
		Îngrijirea copiilor și muncă	45.3% (0,449)
	Principalul mijloc de transport la locul de muncă	Autoturismul personal și taxi	43,0% (0,496)
		Transport în comun și mersul pe jos	57,0% (0,496)
	Vârsta	21 – 30 de ani	44,1% (0,496)
		31 – 37 de ani	32,9% (0,470)
		37+ de ani	22,8% (0,420)
	Copii cu vârsta mai mică de 18 ani	Nu	75% (0,436)
		Da	25% (0,436)
	Poziție de conducere	Da	7.6% (0,266)
	Gen feminin	Da	52,6% (0,500)

Sursa date: Ancheta KIS, 2022.

Tabel 3. Eficiența percepută a telemuncii a angajaților în serviciile tehnologice avansate comparativ cu munca la birou

	ÎN AFARA ZONEI METROPOLITANE CLUJ	COMUNELE METROPOLITANE CLUJ	CLUJ-NAPOCA
<i>Aranjament de locuire:</i>			
Rude sau alți adulți	+++	--	--
Împreună cu partenera(ul)	--	++	++
Singur	---	+++	+++
<i>Timpul destinat deplasării a fost înlocuit cu</i>			
Activități gospodărești și cumpărături	+++	--	++
Dormit, sport, timp liber în interior	-	++	
Îngrijirea copiilor și muncă	--	+++	
<i>Principalul mijloc de transport la locul de muncă:</i>			
Serviciul public de transport în comun și mersul pe jos		++	
Autoturismul personal și taxi			++
<i>Vârsta</i>			
21 – 30 de ani	---		+++
31 – 37 de ani	---	+++	+++
37+ de ani (referință)	+++		
<i>Copii cu vârsta mai mică de 18 ani</i>			--
<i>Poziție de conducere</i>		++	--

Sursa date: Ancheta KIS, 2022. Sursa date: Ancheta KIS, 2022. Legătură statistică semnificativă, (a) proporțională, de intensitate: + mică, ++ medie, +++ mare; (b) invers proporțională: - mică, -- medie, --- mare.

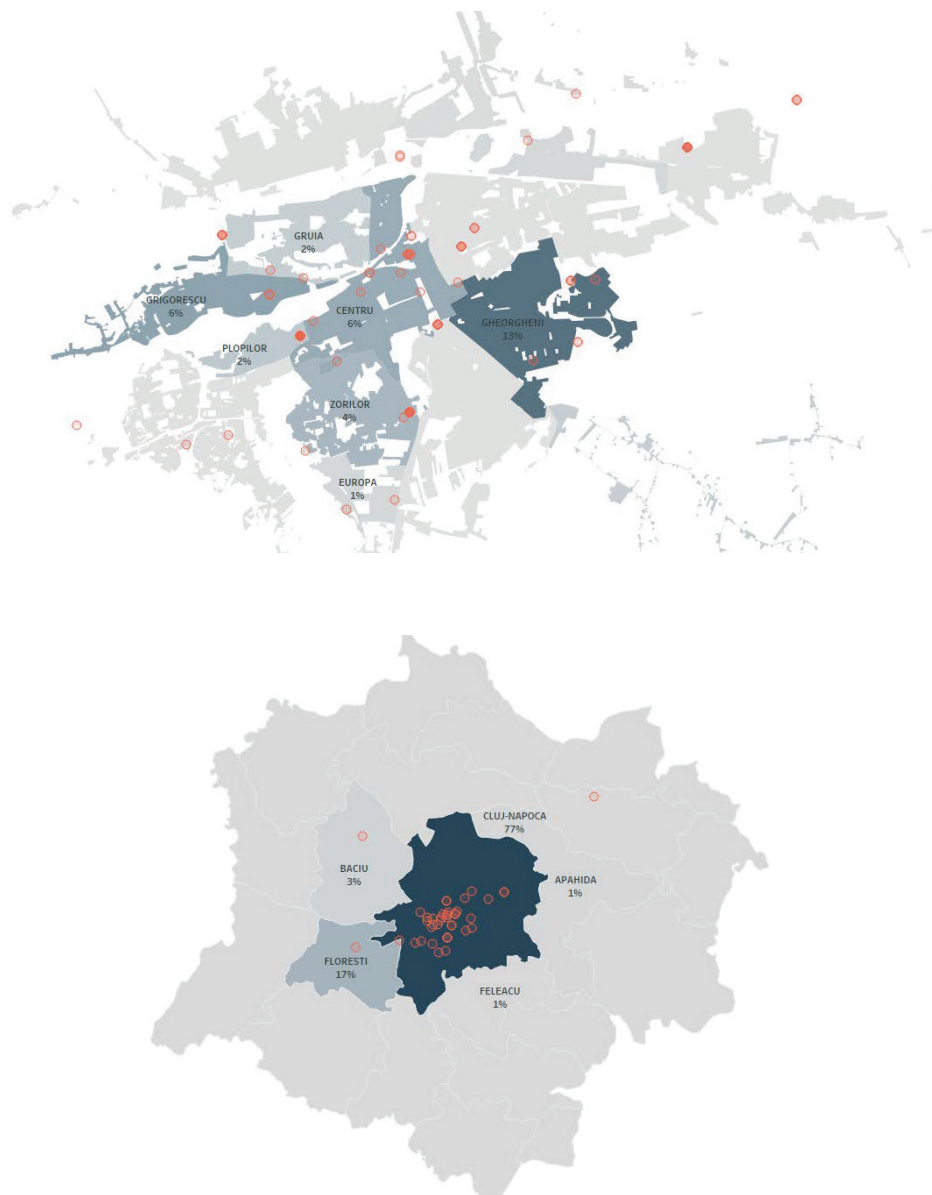
În **Comunele Metropolitane Clujene** avem două tipuri de categorii de angajați în servicii intensive în cunoaștere. Pe de o parte, persoanele între 30 și 40 de ani, cu o poziție managerială, care au copii până în șapte ani și locuiesc împreună cu partenerul sau partenera tind să locuiască în suburbii. Pe de altă parte, în comunele metropolitane locuiesc și persoanele tinere, singure, fără copii, la început de carieră. Cele două categorii declară, deopotrivă, că au înlocuit timpul dedicat navetismului cu loisirul (dormit, sport, activități în interior). Acest lucru nu este surprinzător, de vreme ce, pentru aceste persoane, naveta din comunele metropolitane dura, în medie, o ora și 22 minute pe zi. Aceste persoane declară într-o proporție mult mai mare, comparativ cu celelalte două categorii, că foloseau înainte de pandemie autoturismul personal pentru a ajunge în centrul urban și continuă să folosească și acum autoturismul mai des.

În **Cluj-Napoca**, angajații care prestează activități în regim de telemuncă într-o proporție mai mare locuiesc singuri sau cu partenerul/partenera, au până în 37 de ani, nu au copii și nu au poziții de conducere. Specialiștii în servicii avansate au gospodării mai mici ca număr de persoane și media de vârstă. Dacă defalcăm aceste procente pe cartierele din municipiu, concentrația cea mai ridicată, respectiv 14% se regăsește în Gheorgheni, urmat de Grigorescu 7%, Zorilor 5%, Centru 4%. Distribuția este similară cu cea de la recensământul populației în 2011, cu marea excepție legată de cartierul Mănăstur. La recensământ, 22% din specialiștii în servicii intensive în cunoaștere din mediul privat locuiau în Mănăstur, în timp ce în ancheta realizată nu există respondenți care să fi declarat că au domiciliul în acest cartier.

Această diferență între datele de anchetă și cele de recensământ poate fi atribuită atât erorilor de eșantionare, cât și unor mutații legate de schimbarea preferințelor locative. Argumentăm în secțiunile următoare că într-adevăr putem decela o schimbare semnificativă a preferințelor de locuire a acestei categorii de angajați, care s-au reorientat spre zona de sud și est a orașului și, în paralel, spre comuna Florești. Cu toate acestea, este puțin probabil ca efectul să fie o abandonare cu totul a cartierului Mănăstur, ceea ce sugerează că este și un efect de compoziție a eșantionului. Având în vedere această configurație spațială, în anul 2019, înainte de pandemia de COVID-19, durata medie de deplasare de acasă la locul de muncă raportată de respondenți a fost de 31 minute, iar mijloacele de transport utilizate au fost serviciul public de transport în comun, în proporție de 48%, autoturismul personal 22%, 19% pe jos, bicicletă/trotinetă electrică 6%, taxi 5%.

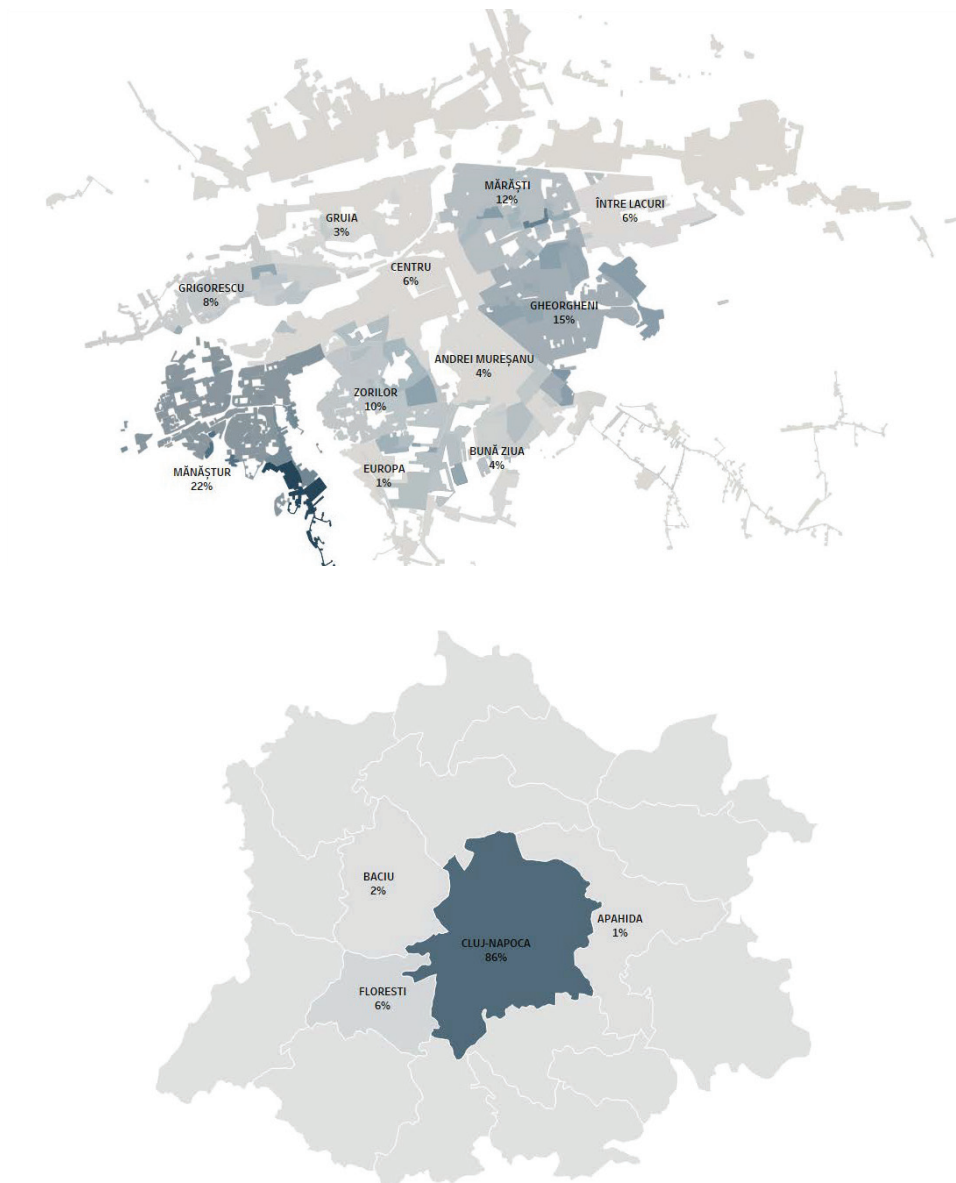
Situația se schimbă însă în prezent, durata media de deplasare de acasă la locul de muncă înregistrând o scădere de 8 minute, fiind așadar de 23 de minute. Se înregistrează o configurație diferită și în cazul mijloacelor de transport utilizate în prezent pentru această deplasare, procentul cel mai ridicat rămâne transportul în comun, cu 34%, urmat de mersul pe jos cu 32%, apoi autoturismul personal cu 24% și taxi 8%. Surprinzător este faptul că transportul în comun și mersul pe jos reprezintă tipul preferat de transport pentru această categorie de angajați.

Figura 10. Localizarea angajaților în sectoarele intensive și a firmelor (cu roșu) pe baza anchetei



Sursa date: Ancheta KIS, 2022.

Figura 11. Localizarea angajaților în sectoarele intensive în cunoaștere RPL 2011



Sursa: Recensământul Populației și al Locuințelor 2011

Sintetic, în ciuda faptului că telesalariații ar fi putut să lucreze în diferite locuri, rezultatele anchetei arată că au preferat să lucreze la domiciliu. Având în vedere caracterul structurat al distribuției spațiale al angajaților, profilul socio-demografic al angajaților a fost, la rândul său, structurat pe dimensiuni spațiale. Dacă telesalariații care au lucrat în afara Zonei Metropolitane Cluj au fost angajați mai în vârstă, cei din zona suburbană au tins să fie familii cu copii și poziții manageriale. Cea mai mare parte din salariații din serviciile avansate au lucrat în oraș în gospodăria cu un număr mic de persoane, aceștia având în medie între 21 și 37 de ani, cu o medie de 31 de ani.

PRODUCTIVITATEA PERCEPUTĂ A TELEMUNCII

Una din anxietățile majore ale angajatorilor legate de telemuncă, care au blocat adoptarea telemuncii pe scală largă înaintea pandemiei COVID-19, a fost legată de productivitatea muncii. În afara instrumentelor clasice de control organizațional, supervizare din partea managementului și socializare în cultura tacită a firmei, așteptarea a fost că productivitatea muncii va scădea. Angajații înșiși au fost sceptici dacă munca de acasă este posibilă în contextul nevoilor de auto-reglementare, prioritzare și gestionare a balanței viață personală și muncă. Datele de anchetă sugerează că doar o minoritate a telesalariaților, și anume 7%, consideră că le-a scăzut productivitatea.

În contextul noilor condiții de muncă și a consecințelor directe asupra muncii, precum timpul câștigat/reduc de deplasare la locul de muncă, acomodarea la munca în spațiul locativ, configurarea și mărirea apartamentelor angajaților, echilibrul între timpul acordat familiei/timpul petrecut pentru desfășurarea activităților profesionale, 53% dintre respondenți consideră că sunt la fel de eficienți atât în munca de acasă, cât și în cea de la birou, 37% consideră că munca de acasă a fost mai eficientă în comparație cu munca de la birou, iar 7% consideră că sunt mai puțin eficienți.

Timpul care înainte de pandemie era utilizat de către telesalariați pentru deplasarea de acasă la locul de muncă a fost fructificat în diverse activități, dintre care 24% pentru activități gospodărești și cumpărături, 21% timp liber petrecut în interior, 18% dormind, 15% muncind pentru locul de muncă, 8% îngrijirea copiilor, 14% sport sau activități de timp liber afară.

După cum am menționat anterior, una din diferențele majore produse de către tranziția la un regim de telemuncă este legată de eliminarea intervalului de timp pe care persoanele îl petrec deplasându-se la locul de muncă. Este important de menționat că timpul câștigat nu vine doar din această absență, ci și din faptul că persoanele nu mai necesită la fel de multă pregătire pentru a munci de acasă ca pentru perioada în care mergeau la birou.

Tabel 4. Distribuția variabilelor utilizate în modelarea eficienței percepute a telemuncii comparativ cu munca la birou

	ÎNTREBARE	RĂSPUNS	Proporția (Abaterea standard)
VARIABILA PREZISĂ	Eficiența telemuncii comparativ cu munca la birou	Mai slabă	7,0% (0,257)
		Aproximativ la fel	55,7% (0,498)
		Mai bună	37,1% (0,484)
FACTORI UTILIZAȚI	Săptămâna trecută am muncit de acasă cel puțin cinci zile	Da	81,9% (0,386)
	Camera destinată activității profesionale o împart cu altcineva	Da	18,5% (0,390)
	Partenerul lucrează cel mai mult de acasă	Da	60,2% (0,491)
	Copii cu vârsta mai mică de 18 ani	Da	24,3% (0,430)
	Timpul destinat deplasării a fost înlocuit cu	Dormit, sport, timp liber în interior	25,2% (0,435)
		Îngrijirea copiilor și muncă	46,5% (0,500)
		Activități gospodărești și cumpărături	28,3% (0,452)
	Locuiți împreună cu partenera/partenerul	Da	0,680 (0,467)
	Angajatul ar căuta un alt loc de muncă dacă angajatorul decide reîntoarcerea la birou 5 zile pe săptămână	Da	49,6% (0,501)
	Femeie	Da	50,9% (0,501)
	Vârsta	21 – 30 de ani	25,7% (0,438)
		31 – 36 de ani	25,2% (0,435)
		31 – 37 de ani	49,1% (0,501)

Sursa date: Ancheta KIS, 2022.

După cum afirmă unul dintre respondenți, este suficient să se ridice din pat și să pornească laptopul pentru a se conecta la sarcinile pe care le are de rezolvat. Astfel, timpul câștigat de către angajați trebuie să includă și intervalul dedicat pregătirii pentru a pleca la job, nu doar timpul petrecut în mișcare spre sediul companiei. Rutina cotidiană se modifică semnificativ și nu mai include un volum mare de activități de dimineață, înainte de a începe să lucreze propriu-zis:

„Mă trezesc dimineață, laptopul deja e pregătit, am un loc obișnuit de unde lucrez. Pregătesc o cafea între timp ce pornesc laptopul și verific mailurile și mesajele, din când în când mai mănânc înainte să încep lucrul.” (F, 29, Inginer Software)

În ciuda faptului că respondenții au apreciat în general că au mai mult timp liber odată cu eliminarea necesității de a se deplasa la birou, este de remarcat faptul că o parte dintre aceștia simt că lucrează mai mult decât înainte. Motivațiile în sine variază, dacă unele persoane afirmă că au mai multe sarcini decât în perioada anterioară, majoritatea subiecților au afirmat că iau mai multe pauze decât la birou. În schimb, pauzele nu conduc automat la o zi de lucru mai lungă față de cea de la birou (deși, din anumite interviuri a reieșit acest aspect), ci, din contră, ele pot să crească productivitatea pentru anumite sarcini. De asemenea, perioadele de pauză sunt ocupate cu forme noi de petrecere a timpului, deoarece persoanele pot alege să îndeplinească anumite sarcini domestice în perioada respectivă: să gătească, să pună haine la spălat sau chiar să facă mici cumpărături. Nu în ultimul rând, intervalul temporal câștigat poate fi folosit și pentru a munci pentru proiectele existente. În unele cazuri activitățile se pot suprapune, deoarece unii respondenți au menționat că aleg să servească masa în timp ce sunt în întâlniri cu colegii sau lucrează la anumite sarcini.

Mi se pare că am mai mult timp liber mai ales având în vedere că nu mai pierd timpul cu traficul în drum spre birou sau casă. Într-adevăr uneori folosesc timpul câștigat tot ca să lucrez pe proiect dacă e mai urgent, dar între timp în alea opt ore sau poate lucrez și nouă ore. Când mai fac niște pauze totuși pot porni mașina de spălat haine, poate nu am timp tot atunci să scot hainele, dar după ce îmi termin treaba cu munca pot să le pun la uscat, mai pot face curat sau să cobor la magazin. De obicei iau pauze mai dese, cam de cinci-zece minute în fiecare oră: cincizeci de minute să lucrez și după, o pauză de zece minute; asta mi-a fost recomandat și de către oftalmolog. (F, 29, Inginer Software)

Un procent de 81,5% dintre respondenți au dispus de propria încăpere destinată desfășurării activității profesionale (dintre care 39,5% într-un birou, 34% în dormitor, 8% în bucătărie). O proporție de 18,5% dintre angajații chestionați împart camera destinată activităților profesionale cu altcineva. Principalul motiv pentru care respondenții consideră că au fost mai eficienți în munca de acasă este faptul că nu sunt întrerupți frecvent de colegii de birou, urmat de economisirea timpului necesar deplasării de acasă la locul de muncă, libertatea de a-și gestiona propriul program de lucru, confortul sporit de acasă, o conexiune mai bună la internet sau echipamente mai adecvate.

În ceea ce îi privește pe cei care au perceput că sunt mai puțin eficienți muncind de acasă, motivațiile țin în proporție de 37% de faptul că sunt întrerupți frecvent, 29% lipsa interacțiunii sociale, 12,5% lipsa unei camere liniștite pentru muncă, 12,2% lipsa unei conexiuni la internet sau echipamente adecvate, 9% existența unor sarcini care nu pot fi realizate de la distanță.

În ceea ce privește strict productivitatea, există un anumit consens că persoanele s-au simțit mai productive de acasă (o singură persoană din cele interviewate a declarat că se simte mai puțin productivă). Motivațiile diferă, însă cele mai frecvente răspunsuri au vizat faptul că au o anumită autonomie în ceea ce privește sarcinile lor pentru anumite proiecte precum și că atenția nu le-a fost distrasă de alți colegi sau de alte evenimente care se întâmplă în mod normal la birou. Alte aspecte semnalate țin și de confortul pe care propriul apartament îl are față de birou. Trebuie menționat însă faptul că angajații au încercat să își modifice spațiul pentru a fi mai productivi. Strategiile au fost diferite în acest sens. Unii respondenți au detaliat modul în care și-au organizat camerele pentru a putea separa între un spațiu dedicat muncii și altul dedicat altor activități: „Cumva îmi separ zona de lucru față de restul casei.” (F, 35, Marketing), dar și pentru a nu deranja sau a nu fi deranjați de către parteneri care lucrează și ei de la domiciliu.

De asemenea, unele persoane au semnalat faptul că au încercat să își mobileze locuința corespunzător pentru a include unele facilități pe care le aveau la birou: scaun special, birou, un monitor suplimentar. În unul din cazuri, compania chiar a susținut angajații lăsându-i să aducă echipamentul de la birou acasă. Nu în ultimul rând, a fost adusă în discuție și problema vitezei internetului, care a fost văzută atât ca avantaj cât și ca dezavantaj, în funcție de calitatea acestui serviciu de la domiciliul respondenților, raportat la calitatea de la birou.

Noi stăm într-un apartament cu trei camere... unul e dormitorul nostru, unul e un dormitor extra și livingul... și la început aveam un birou mai micuț în dormitorul extra... și făceam cu schimbul... unul era la birou în acel dormitor și unul era în living... în living avem o masă normală și nu e chiar atât de comod, dar mai stai pe canapea... și acum câteva luni am re-gândit un pic și reamenajat livingul și am mai pus un birou mai micuț în living... deci cumva a trebuit să renunț la un spațiu mai micuț unde erau alte chestii ca să pun încă un birou în living ca să pot să stau la fel de comod tot timpul... acum lucrez din living... acolo într-un colț mi-am pus biroul micuț... (F, 28, Inginer Software)

Astfel productivitatea a fost influențată semnificativ de modul în care era organizat spațiul locativ. Dacă în unele cazuri locuința i-a ajutat, de cele mai multe ori a fost nevoie de anumite ajustări pentru a facilita munca de acasă. Pe de altă parte, au existat și situații în care camera nu a putut întruni aceleași avantaje ca biroul:

La birou avem un set up cu două monitoare, totul e larg, ai spațiu să te desfășori, nu te simți închis într-o cutie. Camera mea fiind mică nu simți același confort și intervine o stare de discomfort, neplăcere care îți scade din productivitate. (F, 25, Junior Software Developer)

Proximitatea, codificată frecvent prin prisma diferitelor tipuri de interacțiuni pe care persoanele le au la birou cu alți colegi, reprezintă un fenomen care merită discutat în sine. Relevanța acestui aspect provine din faptul că interacțiunea cu colegii (sau lipsa acesteia) poate să fie concomitent un dezavantaj și un avantaj al biroului. Pe de-o parte, absența unor colegi care să îi deranjeze permite respondenților să își dedice mai mult timp sarcinilor și, după cum o parte dintre aceștia remarcă, să fie mai productivi, deoarece nu sunt întrerupți de toată activitatea care are loc în jurul lor. În ciuda acestui fapt, biroul contribuie la o anumită atmosferă care este propice muncii: „Pe lângă asta [biroul] e efectiv mediul de lucru, adică dacă vezi că sunt încă 100 de oameni în jurul tău care lucrează și se concentrează îți vine și ție să faci același lucru.” (F, 25, IT). Pe de altă parte, proximitatea fizică conferă un acces mai imediat la ceilalți colegi și la expertiza pe care aceștia o au, de care au nevoie pentru a rezolva unele sarcini existente în proiect. Telemunca îngreunează acest proces, deoarece alți angajați pot să adopte diferite strategii pentru a nu fi deranjați (o persoană a afirmat că își schimbă statusul pe platforma pe care comunica pentru a nu putea fi contactată) sau pot să omită (intenționat sau accidental) anumite încercări ale altor colegi de a lua legătura cu ei. Mai mult, există activități precum ședințele, care, din punctul de vedere al unor subiecți, erau mai potrivite pentru a avea loc la sediul companiei. De asemenea, comunicarea de la birou nu presupunea doar dialoguri formale, ci permitea și o socializare a persoanelor într-un anumit colectiv precum și consolidarea grupurilor existente prin diferite discuții cu caracter informal:

Mi se pare că partea de discuții cu colegii ajută echipa să fie mai productivă și alte ședințe care se puteau face în săli de ședințe la birou. A început a fost mai dificil să se facă ședințele pe Teams, deoarece nu erau organizate ca înainte: comunicarea era un pic mai grea, pauzele cu colegii astea lipsesc. (F, 28, Inginer Software)

Anumite etape ale proiectului necesitau o comunicare mai mare din partea angajaților, iar platformele par să nu fi înlocuit complet succesul interacțiunilor față în față. Același lucru poate fi spus și despre poziția pe care cineva o ocupă într-o companie, deoarece un Junior va avea nevoie de mai mult ajutor din partea colegilor. Este ilustrativ faptul că singura persoană care a declarat că nu a fost la fel de productivă de acasă ca atunci când mergea la birou are poziția de Junior Software Developer (F, 25). Nu în ultimul rând, proximitatea fizică ajută compania să își impună o anumită cultură organizațională, deoarece persoanele, după cum au declarat, simt că fac parte dintr-o echipă și îi motivează acest lucru. Astfel, este relevant caracterul ambivalent pe care apropierea față de ceilalți colegi îl are:

La productivitate mă încurca faptul că era destul de, era în general cam gălăgie în birou, era așa un zumzet pe fundal, pe care acasă nu îl mai am, dar cred că îmi dădea un pic, îmi insufla așa și o notă de optimism, de speranță, de bucurie, că făceam parte dintr-o echipă, dintr-o comunitate, toți ne luptăm pentru același obiectiv. (M, 39, Programator)

Analiza simultană a răspunsurilor (folosind o regresie multinomială logistică) arată că angajații care cred că productivitatea telemuncii lor a crescut comparativ cu munca lor la birou au un aranjament în care lucrează de acasă complet, fără să aibă obligativitatea unor zile de birou de-a lungul unei săptămâni. În schimb, cei care cred că productivitatea telemuncii este similară cu munca la birou au un program mixt, în care combină cele două regimuri de muncă. Aranjamentele de locuire se asociază cu productivitatea percepută. Cei care împart camera destinată activităților profesionale cu cineva (indiferent că este vorba de parteneri, copii sau alte rude) consideră că le-a scăzut productivitatea. Semnificativ statistic, aceste persoane raportează că nu au parteneri sau copii.

Tabel 5. Productivitatea percepută a telemuncii de către angajații în serviciile tehnologice avansate comparativ cu munca la birou

	PRODUCTIVITATEA TELEMUNCII COMPARATIV CU MUNCA LA BIROU		
	MAI SLABĂ	APROXIMATIV LA FEL	MAI BUNĂ
Săptămâna trecută am muncit de acasă cel puțin cinci zile		--	++
Nu împart camera destinată activităților profesionale	++		--
Partenerul lucrează cel mai mult de acasă	--	++	
Copii cu vârsta mai mică de 18 ani		++	--
Timpul destinat deplasării a fost înlocuit cu dormit, sport, timp liber în interior		++	--
Angajatul ar căuta un alt loc de muncă dacă angajatorul ar decide reîntoarcerea la birou 5 zile pe săptămână	--	--	++

Sursa date: Ancheta KIS, 2022. Legătură statistică semnificativă, (a) proporțională, de intensitate: + mică, ++ medie, +++ mare; (b) invers proporțională: - mică, -- medie, --- mare.

Pentru aceste persoane interacțiunile sociale sunt simultan și un obstacol. Pe de o parte împart camera destinată activității profesionale, pe de altă parte nu beneficiază de interacțiunile cu colegii de la birou, relații sociale percepute ca resurse semnificative pentru muncă. În opoziție, cei care percep o îmbunătățire a productivității au într-o proporție mai mare o cameră destinată doar activităților profesionale, însă raportează că adesea interacțiunile de la birou îi distrag de la munca lor.

Profilul demografic al celor care cred că productivitatea lor a rămas la fel este relativ diferit de celelalte categorii: partenerul lucrează la rândul său de acasă și au copii în îngrijire. Pentru aceste persoane lipsa obligativității de a merge la serviciu aduce mai mult timp liber la dispoziție. Nu există asociere între productivitatea percepută, vârstă, gen, mărimea companiei sau localizarea domiciliului. Însă telesalariții care lucrează un program săptămânal complet de acasă își doresc în mai mare măsură să continue acest program. De asemenea, cei care percep că productivitatea lor este mai mare sunt dispuși să își caute alt loc de muncă care să le permită continuarea acestui regim de muncă.

Productivitatea, măsurată ca randament al cifrei de afaceri la salariați (serie ajustată la paritatea puterii de cumpărare), arată că serviciile intensive în cunoaștere din Zona Metropolitană Cluj au fost în creștere constantă începând cu anul 2010. Acest trend crescător a caracterizat toate sectoarele din Zona Metropolitană Cluj, fie că este vorba de restul serviciilor, fie ca este vorba de restul economiei. Pentru serviciile intensive în cunoaștere anul 2020 a adus chiar o creștere procentuală față de anul trecut de 6,6%, spre deosebire de sectorului de servicii, în general, care s-a contractat cu 8%, în timp ce restul economiei a rămas relativ stabilă.

Schimbările procentuale anuale ale productivității sunt relativ volatile. Chiar dacă productivitatea a crescut constant pentru sectorul de servicii intensive începând cu 2011, aceasta a fost inegală, 2018 venind cu o creștere de 22%, în timp ce în 2019 creșterea a fost de 4%. Acest lucru este de așteptat având în vedere că există un număr relativ limitat de jucători locali, în jurul a 1100 de firme. Modificări relativ mici ale raportului dintre cifra de afaceri și salariați poate veni cu o variație semnificativă a raportului dintre cele două.

Rata de creștere anuală compusă a productivității, calculată ca medie geometrică a ratei productivității, este o măsură mai potrivită de măsurare a schimbării productivității. Această rată sugerează că începând cu anul 2018 sectorul de servicii intensive în cunoaștere a intrat într-o zonă de platou a creșterii productivității în jurul lui 8%. Această creștere este peste rata economiei locale de 2% în 2020, peste rata națională de 5,3% și peste media sectorului de servicii intensive în cunoaștere de la nivel național de 4,1%. Ratele de creștere anuale compuse a productivității în Zona Metropolitană Cluj urmează îndeaproape mărimea firmelor. Firmele cele mai mari înregistrează cele mai mari rate de productivitate, iar cele cu 1-10 persoane cele mai mici, însă, tot peste media economiei locale.

Sintetic, productivitatea muncii în Zona Metropolitană Cluj este în creștere, iar sectorul de servicii intensive în cunoaștere a cunoscut cea mai susținută creștere anuală compusă a productivității începând cu 2011. Creșterea ratei medii a productivității a fost puternic corelată cu mărimea firmei. Anul 2020, primul an al pandemiei COVID-19 nu a afectat productivitatea atât a întregii economii locale, în ciuda recesiunii globale generate de către pandemie, cât și a sectorului local de servicii intensive în cunoaștere. Productivitatea a fost în creștere, dar rata creșterii s-a stabilizat încă din 2018.

Figura 12. Productivitatea în funcție de sectorul economic (lei deflatat/persoană), în Zona Metropolitană Cluj

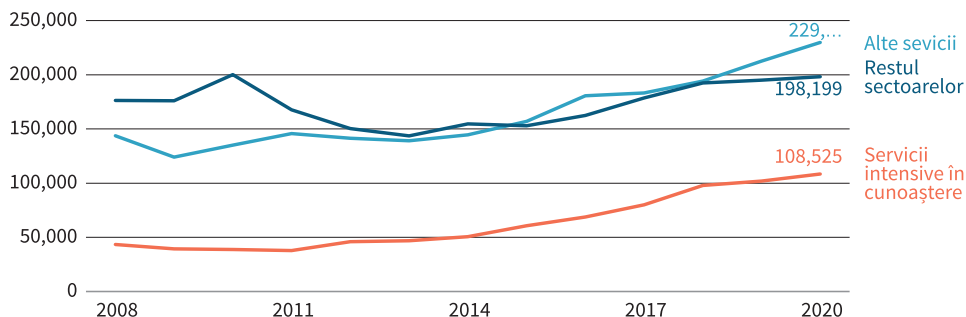


Figura 13. Rata de creștere compusă a productivității în funcție de sectorul economic, în Zona Metropolitană Cluj

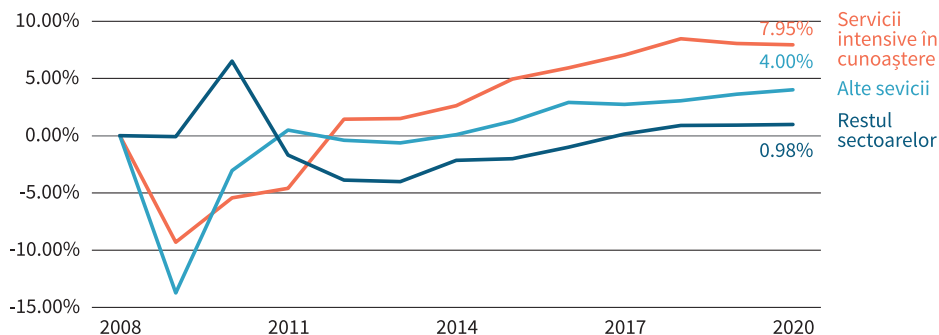
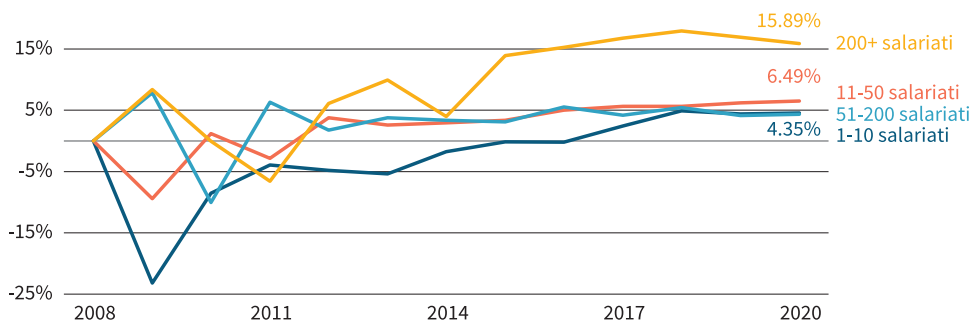


Figura 14. Rata de creștere compusă a productivității în funcție de mărimea firmei, Zona Metropolitană Cluj



Definiții: Productivitatea este randamentului mediu al cifrei de afaceri la salariați. Seriile sunt ajustate la paritatea puterii de cumpărare în \$ internațional.

Sursa date: Bilanțurile contabile ale companiilor, data.gov.ro; Banca Mondială, Factor de conversie PPP, PIB (LCU per dolar internațional) data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.PPP.

Aproape jumătate din telesalariații anchetați au declarat că nu au simțit schimbări în productivitatea lor, în timp ce o treime au declarat că au simțit o creștere a productivității lor, iar o minoritate, unul din zece angajați, a simțit că productivitatea lor a scăzut. Aranjamentul de locuire este un factor foarte important în a prezice productivitatea percepută, o cameră destinată activităților profesionale este esențială. De asemenea, tipul de aranjament actual al regimului telemuncă este foarte important. Angajații care au un regim exclusiv de telemuncă raportează mai des o productivitate percepută mai mare, comparativ cu cei care au un regim mixt de telemuncă, în care orele de birou sunt combinate cu regimul de muncă de acasă. Pentru familiile cu copii, productivitatea este percepută similar atât în regimul de telemuncă, cât și în regimul de muncă de acasă.

PREFERINȚELE ANGAJAȚILOR: TELEMUNCĂ SAU MUNCĂ LA BIROU

Dincolo de problematica productivității, rămâne întrebarea legată de preferințele angajaților. Care sunt opțiunile salariaților din serviciile intensive în cunoaștere relativ la regimul de muncă? Întrebați cum ar acționa dacă angajatorul ar anunța că trebuie să se întoarcă la birou, opțiunile se împart în două: 50,4% din angajați declară că s-ar conforma cerințelor angajatorilor de reîntoarcere la birou și 49,6% și-ar căuta un alt loc de muncă care să permită telemunca. Având în vedere erorile de eșantionare, nu există diferențe semnificative între cele două categorii.

În ceea ce privește viitorul telemuncii în viitorul apropiat conform anchetei pe bază de interviu, răspunsurile pe care respondenții le-au dat variază. Cele mai frecvente răspunsuri au fost pentru un scenariu hibrid, deși există persoane care au dorit să continue într-un regim complet de la domiciliu și o persoană care a optat pentru a se întoarce la a lucra tot timpul de la birou. Răspunsurile trebuie nuanțate, deoarece respondenții s-au poziționat ținând cont și de posibilele situații ale colegilor lor. Astfel, opțiunea pentru un scenariu hibrid flexibil poate să reprezinte și varianta dezirabilă social, având în vedere că fiecare angajat ar putea să își organizeze activitatea în funcție de cum își dorește și de ce nevoi are. În schimb, unii subiecți nu s-ar poziționa împotriva deplasării la birou, atât timp cât nu ar fi o situație zilnică sau ar putea reduce timpul alocat deplasării la birou:

Depinde unde aș sta în Cluj, dacă aș sta rezonabil de aproape de birou, nu aș opta pentru online, dacă aș sta în Florești atunci mai mult remote aș sta. Dacă aș sta undeva prin Măraști sau Gheorgheni, atunci clar m-aș duce la birou destul de des, dar aș zice că vinerile mi le-aș petrece remote. (M, 25, Inginer Software)

În general respondenții s-au poziționat pentru un regim hibrid și pentru că au considerat că unele sarcini sunt mai potrivite pentru a fi executate de la birou. Spre exemplu, o parte dintre aceștia afirmă că ar fi mai bine ca ședințele să se organizeze la birou. De asemenea, consideră că mersul periodic la birou ar ajuta consolidarea colectivului prin interacțiunile informale care au loc între colegi. Ceea ce este comun este sugestia că deplasarea la sediul companiei ar trebui să aibă un caracter opțional și să fie flexibilă, astfel că angajatul ar trebui să fie cel care să aleagă când dorește și când nu să rămână acasă.

Pentru mine ar fi cel mai bine să ne lase să alegem noi... și aș prefera undeva la cincizeci-cincizeci... poate două zile la birou și trei zile de acasă sau invers. Dar la noi deja au anunțat că ne lasă să lucrăm de acasă și după pandemie. Aș prefera să am flexibilitatea asta ca să aleg când vreau să lucrez de acasă și când vreau să mă duc la birou. (F, 28, Inginer Software)

Mie mi-ar plăcea să lucrez în continuare de acasă, iar deocamdată politica firmei spune că și în cazul în care revenim la normal, o să avem posibilitatea de a lucra în continuare de acasă sau un mod hibrid sau sută la sută să ne întoarcem la birou. În cazul acesta probabil că pentru anumite meeting-uri m-aș întoarce la birou sau măcar o dată pe săptămână să lucrez din birou ca să mai interacționez cu niște oameni, să mă mai întâlnesc și cu alții, dar în mare parte aș opta pentru varianta aceasta să lucrez de acasă. (F, 29, Inginer Software)

Mai nuanțat, conform anchetei bazate pe chestionar, pe de o parte 46% s-ar conforma la situația de reîntoarcere la birou, iar 3,9% ar negocia cu angajatorul pentru găsirea unei opțiuni flexibile, pe de altă parte, 41% ar începe să caute un loc de muncă care să le permită să lucreze de acasă cel puțin 1 sau 2 zile pe săptămână, iar 7% ar renunța la locul de muncă chiar dacă nu au găsit altceva, iar 2% ar căuta un loc de muncă care să le permită să lucreze exclusiv de acasă. Așa cum este de așteptat, profilul telesalariaților în funcție de preferințele pentru un regim sau altul de muncă este relativ diferit.

Cei care și-ar căuta un alt loc de muncă. Angajații care și-ar căuta un alt angajator dacă acesta din urmă ar solicita întoarcerea la locul de muncă sunt persoane care lucrează în regim de telemuncă cinci zile pe săptămână, au propria cameră destinată activităților profesionale, dacă au un partener acesta lucrează la rândul său de acasă și percep productivitatea muncii lor ca fiind cel puțin similară cu munca la birou, dacă nu mai bună.

Cei care s-ar conforma. În oglindă, cei care s-ar conforma cerințelor angajatorilor deja nu lucrează complet în regim de telemuncă, ci au un sistem mixt, împart camera în care lucrează, iar partenerul, dacă există, are un regim de muncă ce la rândul său nu este complet de telemuncă. Aceste persoane consideră că sunt mai puțin productive acasă, comparativ cu biroul. De asemenea, femeile care nu sunt angajate în sectorul de tehnologia informației, comparativ cu bărbații, declară mai degrabă că s-ar întoarce la birou dacă angajatorul ar solicita acest lucru. Acest tip de răspuns sugerează poziția fragilă a acestei categorii sociale pe piața muncii.

Sintetic, preferința pentru munca de acasă este legată de percepția pe care o au angajații față de productivitatea lor, dar și de faptul că lucrează în regim complet, de cinci zile de acasă și nu unul mixt. De asemenea, un factor cheie este accesul pe care îl au la un spațiu dedicat telemuncii la domiciliu. În cazul în care angajații nu au acces la un astfel de spațiu este mult mai probabil să dorească să se întoarcă la birou.

Tabel 6. Reacția angajatului dacă angajatorul ar decide reîntoarcerea la birou 5 zile pe săptămână

FACTORI UTILIZAȚI	M-AȘ CONFORMA	AȘ CĂUTA UN ALT LOC DE MUNCĂ
Săptămâna trecută am muncit de acasă cel puțin cinci zile	--	++
Nu împart camera destinată activităților profesionale	--	++
Partenerul lucrează cel mai mult de acasă	-	+
Eficiența percepută a muncii de acasă		
Mai slabă	++	--
Aproximativ la fel	--	++
Mai bună	---	+++
Genul		
Feminin, în alte sectoare de servicii avansate	+	-
Feminin, în tehnologia informației		
Masculin	+	+

Sursa date: Ancheta KIS, 2022. Sursa date: Ancheta KIS, 2022. Legătură statistică semnificativă, (a) proporțională, de intensitate: + mică, ++ medie, +++ mare; (b) invers proporțională: - mică, -- medie, --- mare.

SPAȚIALIZAREA TELEMUNCII

Analizele din secțiunile anterioare sugerează pe de o parte, că există o geografie în schimbare în ultima decadă a salariaților în serviciile intensive în cunoaștere, pe de altă parte că productivitatea telemuncii și preferința pentru regimul de telemuncă este dependentă de un spațiu adecvat la domiciliu. Ne putem aștepta, prin urmare ca noul context pandemic, care a accelerat reconfigurarea muncii din serviciile avansate în regim de telemuncă, să fi avut un efect de reconfigurare spațială a orașului. Nevoile angajaților par a fi de a-și găsi spații adecvate în cadrul locuințelor destinate muncii lor de acasă.

Aceste ipoteze sunt întărite de dinamica prețurilor din Cluj-Napoca, proprietățile tranzacționate în anul 2021 au transformat piața imobiliară locală în cea mai scumpă piață din România. În momentul de față nu sunt disponibile datele despre tranzacțiile imobiliare din 2021, așadar analiza noastră acoperă tranzacțiile dintre 2017 și 2020, date disponibile pe cale administrativă.

Două interpretări alternative sunt posibile:

1. Prima este că scumpirile se datorează **reconfigurării telemuncii**, ceea ce a dus la creșterea necesarului de locuințe urbane, adică a existat o creștere a cererii în raport cu oferta. Așa cum am văzut, salariații din serviciile intensive în cunoaștere au o preferință puternică pentru spațiul urban, în timp ce sub-urbanizarea și relocarea în afara zonelor metropolitane, chiar dacă sunt procese clar identificabile, aceste preferințe sunt proporțional mai mici și puternic legate de ciclul de viață (de exemplu, devine o preferință pentru specialiști cu copii) și poziția în carieră (de exemplu, pentru pozițiile manageriale). În cazul în care această ipoteză ar fi adevărată este probabil ca piața imobiliară să urmeze geografia birourilor în servicii intensive în cunoaștere sau a domiciliului salariaților în aceste servicii.
2. A doua interpretare este că scumpirile se datorează faptului că **pieța locală imobiliară este utilizată ca o modalitate de capitalizare**. Două formulări sunt posibile aici.
 - Prima este că restricționarea mobilității în timpul pandemiei a generat un exces de lichidități care și-au căutat valorificarea în diferite feluri, piața imobiliară din Cluj-Napoca absorbind o parte din excesul de **capital difuz** din regiune. Dacă acest lucru ar fi adevărat, atunci volumul de capital din afara orașului Cluj-Napoca a crescut. Alternativ, geografia investițiilor s-a schimbat, **o dată cu începerea pandemiei, obiectivul fiind investițiile, nu căutarea unui domiciliu convenabil**.
 - Este posibilă și o altă formulare a acestei interpretări schimbând actorii cheie: a crescut valoarea sau numărul de tranzacții ale actorilor economici specializați în investiții imobiliare. Adică nu este vorba de investiții difuze (precum în prima formulare), ci este posibil ca forma pe care să o ia capitalizarea pe baza piețelor imobiliare să fie cea a unei categorii de proprietari care realizează **tranzacții multiple**, actori care s-au specializat în investiții imobiliare. Dacă această formulare este corectă ar trebui să vedem o creștere în timp sau o accelerare începând cu 2020 a numărului de tranzacții realizate de persoane cu proprietăți multiple în Cluj-Napoca.

Evident, cele două dinamici de pe piața imobiliară nu ar fi neapărat independente. Geografia urbană a telemuncii poate genera un prim val de cereri de locuințe, care să fie un semnal pentru capitalul imobiliar pentru începerea unui val de achiziții. Dinamica de creștere a prețurilor prin cele două circuite, de cerere generată de nevoile telesalariaților și de cerere generată de capitalul imobiliar, pot să aibă efecte de susținere reciprocă și de generare de spirale ascendente de preț. Vom trata cele două interpretări alternative pe rând, dar în ordine inversă. Prima dată evaluăm dinamica și volumul capitalului specializat în investiții pe piața imobiliară și apoi cea a geografiei firmelor în servicii intensive în cunoaștere.

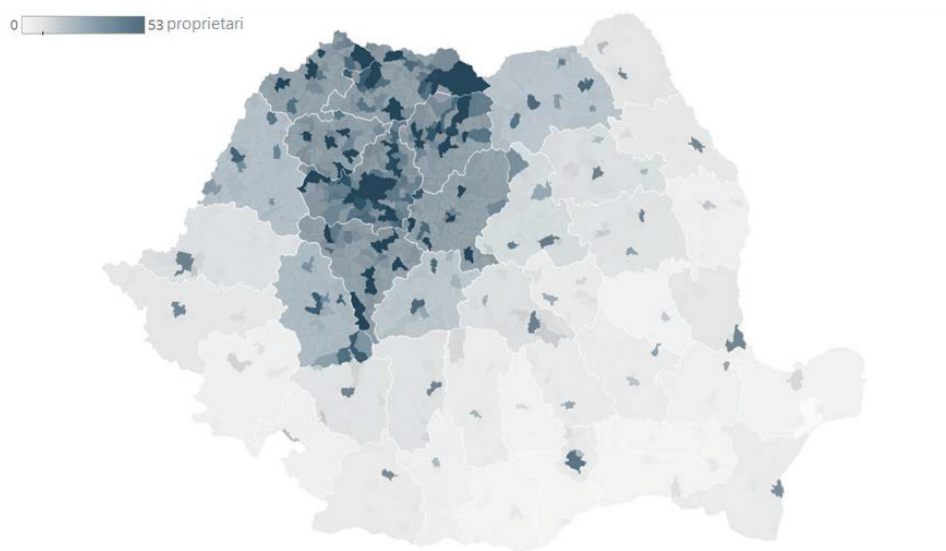
Interpretarea capitalului imobiliar difuz. Faptul că în fiecare an începând cu 2017, o treime din achizițiile de locuințe din Cluj-Napoca sunt realizate de proprietari care au domiciliul în afara orașului Cluj-Napoca vine în sprijinul ipotezei investițiilor imobiliare difuze. Cea mai mare parte din proprietari care nu provin din Cluj-Napoca au domiciliul în Regiunile de Dezvoltare Nord-Vest și Centru. De asemenea, mai provin din Moldova de Vest, mai precis, din județele Suceava, Neamț și Bacău. Această distribuție a proprietarilor sugerează că o parte din capitalul din Transilvania și Moldova, care nu își găsește utilizarea în investiții productive, este absorbit de către piața imobiliară din Cluj-Napoca. Procentul este relativ stabil în timp, iar anul 2020 nu a adus schimbări procentuale în investițiile din afara orașului. Această dinamică temporală mai degrabă infirmă, măcar parțial, așteptarea că orașul Cluj-Napoca atrage excesul de capital din regiune spre piața imobiliară. Anul 2020 a dus la scăderea consumului gospodăriilor și la o creștere a economiilor. Ar fi fost de așteptat să vedem o creștere a investițiilor externe. Această dinamică arată că, cel mai probabil, în spatele procentului mare de investiții imobiliare difuze sunt alte procese sociale.

Proveniența studenților de la Universitatea Babeș-Bolyai ne oferă un indiciu legat de procesele sociale care structurează piața imobiliară din Cluj-Napoca. Între proveniența studenților la universitatea clujeană și proveniența proprietarilor există o corelație foarte mare – corelația este de 76% între cele două serii logaritmice, semnificativă pentru $p < 0.001$; iar corelația parțială, în care este controlată mărimea localității, este de 73%, tot semnificativă. Practic, distribuția proprietarilor din afara orașului, urmează distribuția provenienței studenților.

Însă, este puțin probabil să fie vorba despre părinții studenților care cumpără proprietăți pe parcursul studiilor. Explicația mult mai plauzibilă, susținută și de restul datelor de mai jos, este că suprapunerea dintre cele două serii este dată de faptul că cele două procese sunt influențate de un alt factor comun. Și anume, cele două hărți descriu arealul de recrutare a forței de muncă cu studii superioare din Cluj-Napoca. Argumentele pentru o astfel de interpretare este geografia urbană a prețurilor și a salariilor din Cluj-Napoca. Și anume, harta prețurilor mediane la apartamente este similară cu harta distribuției salariilor în servicii intensive în cunoaștere.

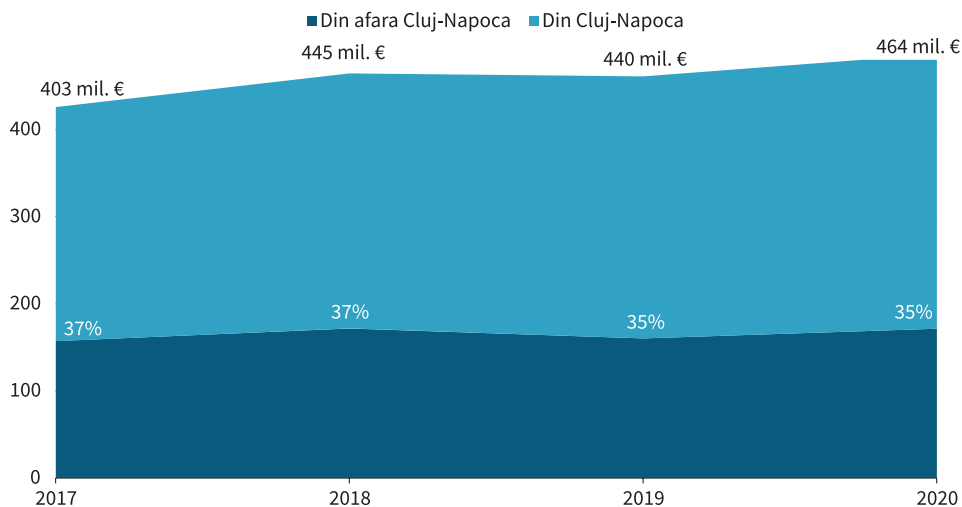
Așa cum argumentam în secțiunile anterioare, sectorul intensiv în cunoaștere a avut cea mai rapidă creștere în Cluj-Napoca în ultima decadă, atât din punctul de vedere a ratei profitului, cât și a salariilor agregate. Este rezonabil să ne așteptăm că angajați acestui sector să se constituie într-o categorie socială care reprezintă prin excelență cererea solvabilă pentru locuințe și să reușească să modeleze piața imobiliară după preferințele lor spațiale. Corelația la nivel de cartier între prețul median pe mp și numărul de salariați în servicii intensive în cunoaștere după sediul firmei este de 35% (semnificativă $p < 0.001$), inclusiv la nivel de corelații parțiale care controlează factorul timp.

Figura 15. Proveniența persoanelor care dețin proprietăți în Cluj-Napoca, 2017-2020



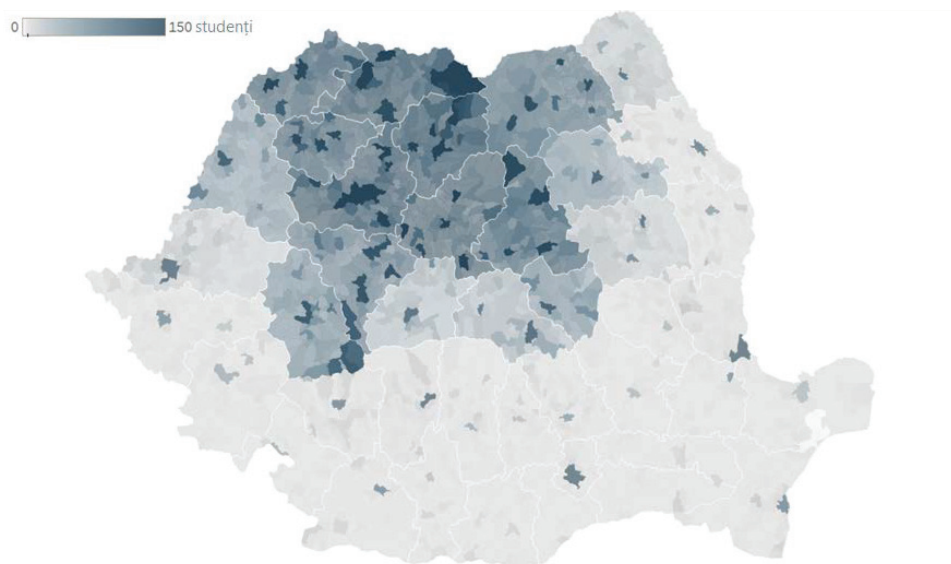
Sursa datelor: Primăria Cluj-Napoca, Tranzacții imobiliare, 2021.

Figura 16. Distribuția proprietarilor de apartamente din Cluj-Napoca, 2017-2020, după domiciliul de rezidență.



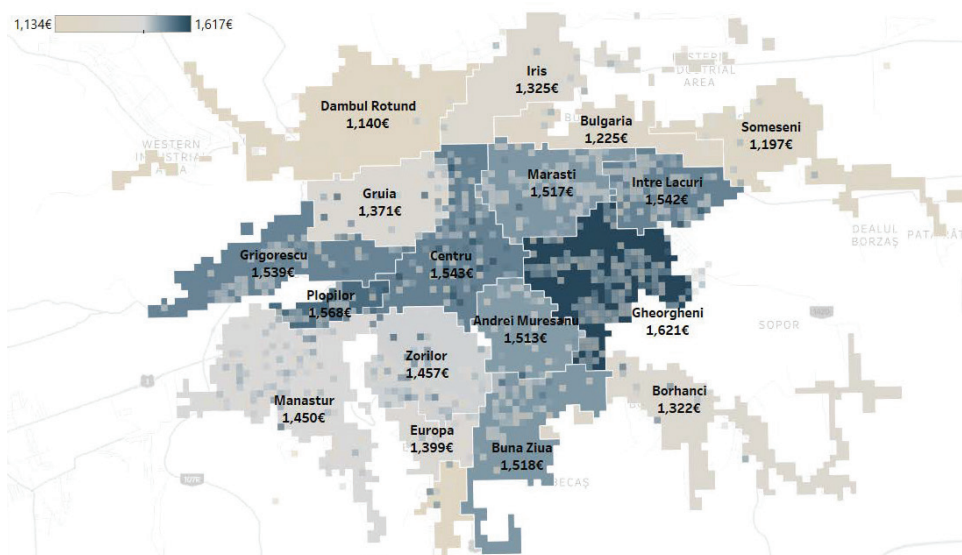
Sursa datelor: Primăria Cluj-Napoca, Tranzacții imobiliare, 2021.

Figura 17. Distribuția studenților de la Universitatea Babeș Bolyai, 2017-2020



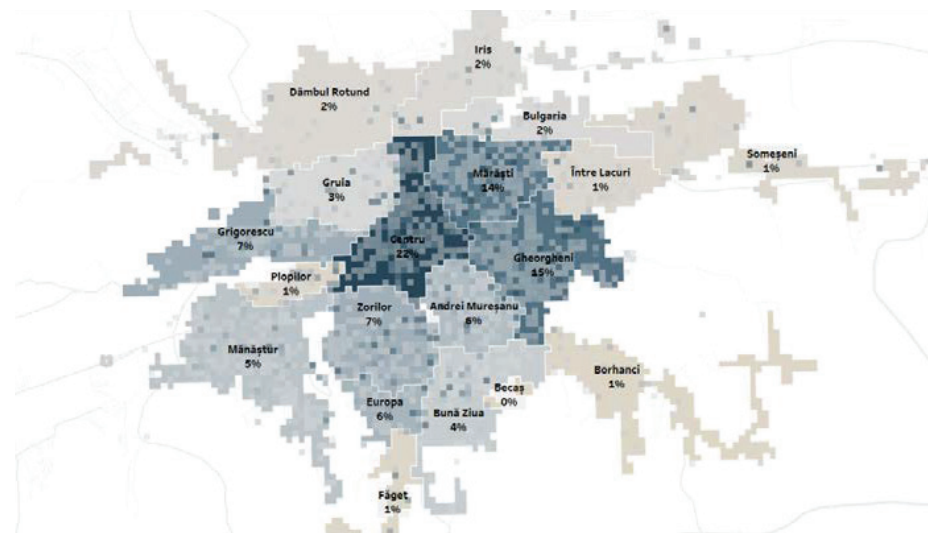
Sursa datelor: Universitatea Babeș-Bolyai, 2021.

Figura 18. Prețul median la nivel de cartier și unitate spațială de 100 m2 în 2020



Sursa datelor: Primăria Cluj-Napoca, Tranzacții imobiliare, 2021.

Figura 19. Distribuția salariaților în servicii intensive în cunoaștere în Cluj-Napoca după sediul companiei, 2020



Sursa date: Bilanțurile contabile ale companiilor, data.gov.ro; grid spațial, 100 m/100m

Mai mult, există o suprapune semnificativă, de 33%, între geografia salariaților după sediul firmei și geografia domiciliilor acestor salariați la recensământul populației în 2011. Geografia domiciliului acestor salariați în 2011 urmărește geografia sediului firmelor în servicii avansate din 2017 în 2020, însă corelația scade în timp – e mai puternică în 2017, comparativ cu 2020. Acest lucru explică în parte de ce între prețul median al metrului pătrat și domiciliu la recensământ nu există o corelație semnificativă sau, cel puțin, fără alte date de control.

Geografia locuirii salariaților în servicii intensive în cunoaștere este dependentă de poziția acestora în oraș în 2011, însă este în mișcare, urmând birourile firmelor în care lucrează. Un argument suplimentar pentru o astfel de interpretare este faptul că datele de anchetă sugerează, la rândul lor, o schimbare a geografiei telesalariaților înspre sud-estul orașului. Și revenind la firul nostru argumentativ, proporția mare de cumpărători din afara orașului Cluj-Napoca pare a fi, într-adevăr, legată de aria de recrutare a angajaților din Cluj cu salariile cele mai mari și care caută în oraș locuințe mai degrabă apropiate de birourile în care lucrează. O analiză mai complexă, în cazul în care este corectă această așteptare, bazată pe relațiile bivariate, ar trebui să țină seama simultan de localizarea proprietății tranzacționate, proveniența investitorului și numărul de salariați ai birourilor de servicii avansate din vecinătate. Dacă este adevărat că harta domiciliilor proprietarilor din Cluj-Napoca indică harta ariei de recrutare a angajaților în servicii avansate între variabilele menționate ar trebui să existe o legătură statistică semnificativă. Însă, înainte de a testa această relație, vom discuta argumentele care susțin sau infirmă ipoteza prețurilor modelate de tranzacții multiple de capitalizare pe piața imobiliară.

Interpretarea tranzacțiilor multiple. Piața imobiliară poate fi folosită pentru investiții multiple sau succesive pentru a capitaliza asupra creșterii prețurilor. De fapt, putem presupune că investițiile multiple pot fi chiar o sursă a creșterii prețurilor. Cei mai mulți proprietari dețin un număr redus de proprietăți în Cluj-Napoca, însă există o minoritate care are mai multe proprietăți. Pragul peste care am considerat că un proprietar are mai multe proprietăți (terenuri, apartamente, case, clădiri) este cel de cinci, inclusiv. Am ales acest prag pentru că numărul de proprietari scade brusc după această cifră și în același timp numărul de proprietăți crește exponențial. Credem că această cifră aproximează suficient de bine pragul

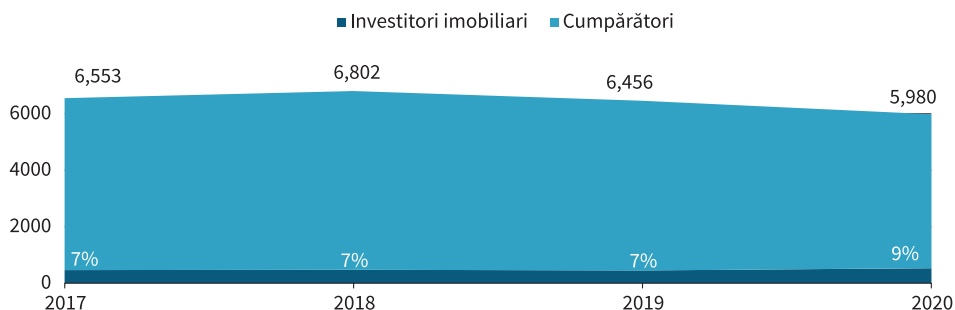
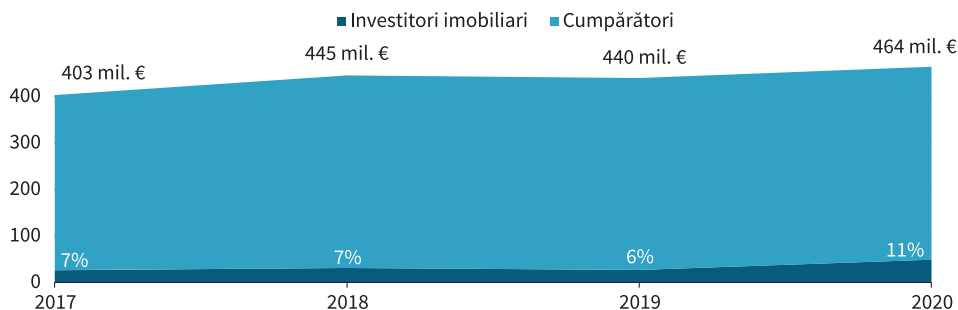
peste care actorii utilizează proprietățile pentru capitalizare. Numărul de tranzacții de locuințe anual din Cluj-Napoca a fost între 2017 și 2020 în medie de 6746 de locuințe (din care cea mai mare parte au fost apartamente, în medie 6250). Din fondul de locuințe proporția locuințelor tranzacționate este foarte mic, media anuală este în jurul a 4,6%. În 2020, numărul de tranzacții a scăzut față de anii anteriori cu aproape o mie de locuințe. Între 2016 și 2019 s-au construit și dat în folosință anual, în medie, în Cluj-Napoca 3500 de locuințe noi, iar în 2020 au fost cu o mie mai puțin, 2608 (conform INS Tempo LOC10B).

Proporția tranzacțiilor multiple a fost relativ constantă în ultimii patru ani, în jurul a 7% din totalul tranzacțiilor, cu o creștere la 9% în 2020. Valoric, din valoarea tranzacționată agregat la nivel de piață, 7% sunt tranzacții multiple sau succesive. În anul 2020 valoarea a crescut cu 4%, ajungând la 11%. Proporția este indiscutabil mare. Însă valoarea mai mare din 2020 se datorează scăderii numărului de tranzacții totale, în timp ce tranzacțiile cu scop de capitalizare a rămas constant. De fapt, 500 de locuințe sunt tranzacționate anual cu scop investițional, iar acest număr de tranzacții este similar și în 2020. Doar valoarea tranzacțiilor a crescut pentru că baza de raportare, valoarea totală a tranzacțiilor, a scăzut. Rămâne întrebarea dacă tranzacțiile imobiliare multiple au efecte de mărire a prețurilor într-un areal sau cartier al orașului Cluj. Și suplimentar, întrebarea următoare este dacă procentul de tranzacții multiple este suficient de mare astfel încât să reducă suficient de mult fondul de locuințe tranzacționat de către cumpărătorii difuzi, cu efecte de scumpire. Acestea sunt întrebări empirice și putem să testăm acest tip de întrebări doar prin analize cu variabile multiple în care putem controla și restul factorilor.

Analiza factorilor care structurează prețul locuințelor. Vom modela prețul în Euro pe metru pătrat al locuințelor tranzacționate între 2017 și 2020. Vom folosi patru categorii de factori explicativi: (a) tipul de tranzacție, (b) anul tranzacției, (c) locul tranzacției, (d) compoziția ocupațională a cartierului. Unitatea de măsură a coeficienților nestandardizați este euro per metru pătrat, iar semnul indică dacă factorul generează o creștere a valorii medii a prețului sau conduce la o scădere a prețului, având în vedere că sunt controlați ceilalți factori din analiză.

Figura 20. Distribuția proprietarilor după numărul de proprietăți tranzacționate în Cluj-Napoca în perioada 2017-2020



Figura 21. Numărul apartamentelor tranzacționate în Cluj-Napoca, după sursa capitalului, 2017-2020**Figura 22. Dinamica agregată a prețurilor apartamentelor în Cluj-Napoca, după sursa capitalului, 2017-2020**

Sursa datelor: Proprietăți tranzacționate, Primăria Cluj-Napoca, 2021

Strategia analitică constă în estimarea a trei modele statistice distincte. Primul model este unul predictiv clasic, al celor mai mici pătrate (OLS). Al doilea și al treilea va ține seama de posibilele dependențe spațiale, de vreme ce testele statistice evidențiază că reziduurile modelului de regresie bazat pe cele mai mici pătrate nu sunt distribuite uniform în spațiu, din contră sugerează că există autocorelații spațiale¹. Modelul doi ține seama de proximitatea spațială a tranzacțiilor imobiliare și testează dacă există decalaje spațiale sau, din contră, apropierea este un factor explicativ. Modelul trei ia în calcul erorile de predicție și controlează eventualele efecte de proximitate a erorilor.

1 Variabila dependentă, prețul în euro pe m² se grupează spațial, autocorelația sa spațială este Moran I de 0,130 cu un pseudo-p pe baza a 9999 de permutări de 0.001. La nivel de model predictiv, efectele spațiale semnificative sunt evidențiate de testele multiplicatorului Lagrange atât pentru modele de tip decalaj, cât și în modele de tip eroare. Diagnosticul spațial din tabelele 13 indică faptul că toate modelele prezintă procese spațiale autoregresive și medii mobile semnificative pentru versiunea reziduală, dar nu și pentru cea robustă. Autocorelarea spațială este substanțială și în modelele de eroare în valorile reziduale, cât și versiunea robustă. Acești indicatori indică că un model de eroare spațial este mai adecvat datelor.

Din cele trei modele, cel al erorilor spațiale are puterea cea mai mare de explicație (19% din varianța prețurilor), de asemenea modelul decalajelor spațiale are o performanță similară (explică 18% din varianța prețurilor) – așa cum se vede în modelul din Tabelul 8. Nu este surprinzător că modelul trei, cel al erorilor spațiale, are cea mai mare putere de predicție, de vreme ce prețurile țin seama doar de aspecte spațiale, dar nu și de atribute ce ar descrie finisajele și structura locuințelor. Cu toate acestea, explicațiile noastre vor face referințe la modelul linear, de vreme ce interpretarea acestuia este intuitivă: un coeficient negativ indică cu cât scade prețul mediul al locuințelor în relație cu acel factor, dacă sunt luați în calcul și ceilalți. Unul pozitiv indică cu cât crește prețul mediu pe metru pătrat.

Tabel 7. Diagnostic modelele de predicție a prețul median în euro pe m2 în Cluj-Napoca

DIAGNOSTIC MODEL	MODEL 1 OLS	MODEL 2 DECALAJ SPAȚIAL	MODEL 3 ERORI SPAȚIALE
R2	12,1%	17,7%	18,5%
Log-probabilitate	-185228	-184783	- 184725
AIC	370494	369606	369489
BIC	370649	369768	369643

Sursa datelor: calculele autorilor.

Tabel 8. Modele de predicție a prețului median în euro pe m2 în Cluj-Napoca, 2017-2020

	MODEL 1 OLS	MODEL 2 DECALAJ SPAȚIAL	MODEL 3 ERORI SPAȚIALE
(A) TIP TRANZACȚIE			
Tranzacția este realizată de o persoană cu domiciliu în afara orașului Cluj-Napoca	77.180*** (5.876)	33.617* (13.341)	35.353** (13.537)
Tranzacția este finanțată de un împrumut bancar	-135.154 *** (5.430)	-133.412*** (9.019)	-139.185*** (9.182)
Tranzacția este finanțată de un împrumut bancar și realizată de o persoană cu domiciliul în afara orașului Cluj-Napoca	48.480*** (10.902)	42.805** (14.431)	40.581** (14.629)
Anul construcției	-1.658** (0.605)	-0.906*** (0.105)	-0.711*** (0.133)
Capital imobiliar: Tranzacție realizată de posesori de cel puțin 5 proprietăți	-69.779*** (12.006)	-68.376*** (9.847)	-69.786*** (10.060)
Capital imobiliar: Proportia la nivel de cartier a tranzacțiilor realizate de posesori 5+ proprietăți	0.203 (0.156)	-0.003 (0.157)	0.085 (0.215)
	81.409*** (4.500)	79.154*** (3.444)	100.758*** (4.001)
(B) ANUL			
(C) POZIȚIE ÎN ORAȘ			
Distanța față de Piața Unirii pe axa Est-Vest	-0.014*** (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.010* (0.005)
Distanța față de Piața Unirii pe axa Nord-Sud	-0.108*** (0.007)	-0.062*** (0.005)	-0.128*** (0.009)
Sudul orașului	49.561*** (6.427)	29.476*** (9.141)	66.090*** (13.843)
Estul orașului	17.818** (8.104)	27.101*** (6.800)	43.291*** (12.731)
Estul orașului * Anul	14.802* (5.659)	7.722 (4.644)	0.054 (5.336)
Cartier din Nord excepție: Chinteni	449.255 *** (35.891)	276.159*** (78.704)	470.753*** (140.392)
Cartier din Nord excepție: Iris	69.353*** (13.012)	48.300*** (13.009)	91.284*** (25.099)
Cartier din Nord excepție: Gruia	129.797*** (61.437)	78.962** (30.250)	127.953* (55.737)
Cartier din Vest excepție: Europa	98.505*** (14.098)	34.581* (13.550)	98.466*** (25.781)
(D) COMPOZIȚIA OCUPAȚIONALĂ A CARTIERULUI			
Salariați în servicii intensive în cunoaștere după sediul firmei (Bilanțuri contabile, 2017-2020)	0.006* (0.003)	0.009*** (0.002)	0.011** (0.004)
Salariați în firme servicii intensive în cunoaștere după domiciliu (RPL 2011)	0,035*** (0,005)	0,016*** (0,003)	0,027*** (0,006)
	4067*** (1190)	2470.260*** (210.755)	2703.710*** (265.760)
CONSTANTĂ			
		0.466*** (0.014)	
p			0.505*** (0.015)
λ			

*** $p \leq 0.001$; ** $p \leq 0.010$; * $p \leq 0.050$. Erorile din paranteze sunt robuste, de tip HC3. Date: Ancheta KIS.

(A) Tipul de tranzacție. Tranzacțiile realizate de către cumpărători care au domiciliu în afara orașului Cluj-Napoca sunt în medie mai scumpe (cu 77€, dacă ținem constante și ceilalți factori). Însă, tranzacțiile care implică finanțarea unui împrumut bancar sunt, în medie, mai ieftine (cu 135 €), comparativ

cu tranzacțiile cash. Băncile, prin sistemul de evaluare realizat de către specialiști, finanțează într-un mod mai conservator și, implicit, selectează locuințe care sunt mai ieftine. Însă cei doi factori interacționează. O tranzacție va fi în medie mai scumpă (cu 48€) dacă cel care tranzacționează nu are domiciliul în Cluj și o face folosind un împrumut bancar. Tranzacțiile celor cu domiciliu în afara orașului se suprapun în foarte mare măsură cu numărul de salariați în servicii intensive în cunoaștere după sediul firmei.

De fapt, corelația între cele două variabile la nivel de cartier este atât de mare între cei doi factori, încât dacă i-am introduce simultan în analiză și-ar anula reciproc efectul (fiind multi-colineare). Această dinamică ne confirmă interpretarea că tranzacțiile realizate de către persoanele din afara Clujului sunt o aproximare a arealului de recrutare a persoanelor care lucrează în serviciile avansate din oraș. De asemenea, confirmă ipoteza că aceste categorii de persoane din Transilvania și Vestul Moldovei nu urmăresc să realizeze o investiție imobiliară, ci mai degrabă sunt în căutarea unui locuințe. Mai mult, efectul asupra prețului este negativ, dacă este o tranzacție cu scop de investiție. Cei care au cel puțin cinci proprietăți în Cluj, atunci când achiziționează o locuință o fac la un preț mai mic (în medie cu 69,7€), iar la nivel de cartier mai multe tranzacții imobiliare nu au efect asupra prețurilor (prin reducerea locuințelor disponibile spre cumpărare). Sintetic, prețurile par a fi legate mai degrabă de nevoile de localizare a salariaților care provin din afara orașului Cluj. Datele nu sugerează că ar fi vorba de investiții difuze din regiune sau de investiții generate de persoane care realizează tranzacții multiple.

(B) Anul tranzacției. Așa cum este de așteptat pentru orice observator al pieței imobiliare din Cluj-Napoca, există o legătură semnificativă între an și preț. În medie, fiecare an a adus o creștere a prețului locuințelor în Cluj (cu 81€ pe m², în medie).

(C) Locul tranzacției. Prețurile în oraș urmează un gradient dinspre centru spre periferie. Prețurile scad pe măsură ce locuințele sunt mai departe de Piața Unirii. Axele geografice nu sunt egale. Pe axa nord-sud variația este mai mare a prețurilor, comparativ cu axa est-vest. În plus, prețurile sunt mai mari înspre est și înspre sud. Prețurile au crescut în cei patru ani mai accentuat spre Est (spre cartierele Măraști, Între Lacuri, Gheorgheni și Sopor), dar și spre sud (Bună Ziua). Există excepții de la această dinamică spațială a prețurilor. Locuințele de pe Valea Chintăului, Iris și Gruia fac excepție, în medie, prețurile din aceste cartiere sunt mai mari.

(D) Compoziția ocupațională a cartierului. Există o asociere semnificativă între numărul de salariați în servicii avansate și prețul per metru pătrat, fie că vorbim de birouri (1000 de angajați în birourile din cartier aduc în medie o creștere de 6€), fie că vorbim de domiciliu (1000 de angajați domiciliați în cartier aduc în medie o creștere 35€). Datele de compoziție ocupațională a cartierelor la nivel de domiciliu sunt de la recensământul populației din 2011. Așa cum ne sugerează datele de anchetă este foarte probabil ca însăși compoziția cartierelor să se fi schimbat. Este foarte probabil ca domiciliul acestor angajați să se fi schimbat exact în modul în care sugerează datele din model: spre sud-estul orașului. Mai mult, dacă introducem în analiză un factor de interacțiune între anul 2020 și cartierele Gheorgheni (cu 73€ în medie) și Între Lacuri (cu 90€ în medie), în acest an a crescut prețul în aceste cartiere mai mult decât oriunde altundeva în oraș. Datele sugerează că este vorba de căutarea de locuințe a persoanelor care lucrează în birourile din aceste cartiere.

Precizia modelului. Modelul trei al erorilor spațiale surprinde o cincime din variația prețurilor per metru pătrat în Cluj. Modelul are o putere predictivă excepțională având în vedere că nu sunt luate în calcul finisajele și structura locuințelor. Însă localizarea și compoziția socială a cartierelor sugerează că sunt suficiente pentru a putea explica variația prețurilor. În figura 23 este reprezentat prețul median în euro/m² așa cum este prezis de către modelul 3. În figura 24 sunt reprezentate erorile mediane de predicție, adică diferențele dintre valorile reale și cele prezise. Observăm că erorile sunt sistematic mai mari în zona de sud și sud-est a orașului. Având în vedere interpretarea, putem atribui această imprecizie faptului că nu avem date suficient de actuale legate de domiciliul salariaților în servicii intensive în cunoaștere, iar acestea sunt zonele în care aceștia și-au căutat locuințe. Erorile sunt mai puternice pentru anul 2020.

Sintetic, cele trei modelele predictive evidențiază că nevoile de locuire, acum transformate și în nevoile de spații de telemuncă, au restructurat piața imobiliară din Cluj-Napoca și au generat o explozie a prețurilor locuințelor din oraș. Arătăm că geografia domiciliului telesalariaților, în mod paradoxal, a urmat geografia localizării birourilor firmelor din serviciile intensive în capital. Această geografie nu este una specifică pandemiei. Din contră, putem observa că ea preexistă pandemiei și pe măsură ce sectorul de servicii intensive în cunoaștere a crescut, s-a schimbat și geografia angajaților din acest sector. Însă anul 2020 a accentuat marile tendințe de structurare a geografiei urbane după nevoile de locuire ale acestor angajați. Modelele arată că digitalizarea muncii aduce cu sine o nouă geografie a muncii și a locuirii. Această geografie produce inegalități sociale profunde, de excludere socială. Angajații din serviciile intensive în cunoaștere reprezintă o cerere cu resurse financiare peste media salariată din oraș. Nevoile de locuire ale acestor angajați au mai mare putere de structurare decât ale celorlalți angajați, din motive ce țin de puterea de cumpărare diferențiată.

Figura 23. Prețul median în euro pe m2 în Cluj-Napoca în 2020, modelul 3, al erorilor spațiale

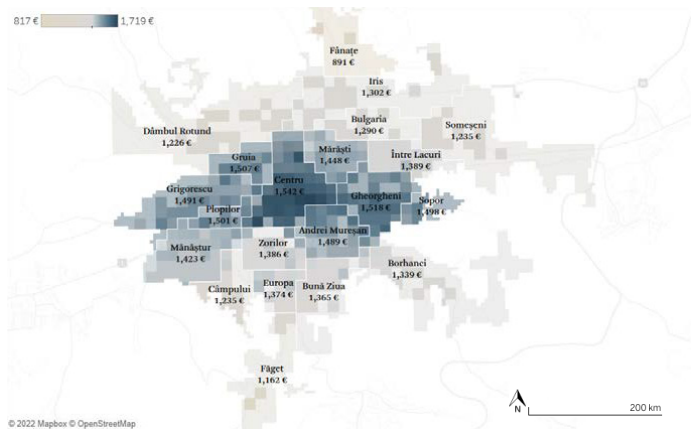
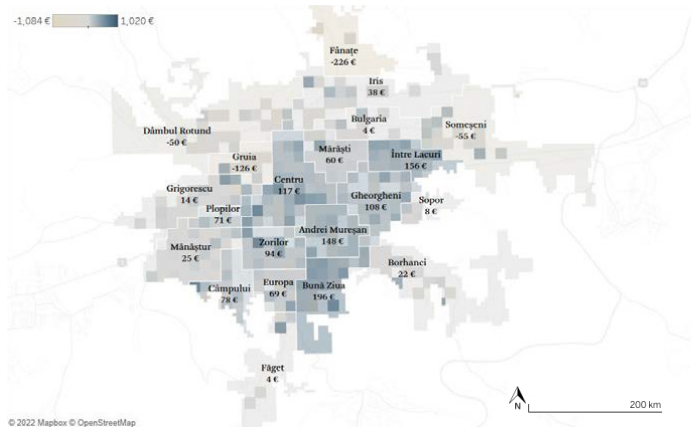


Figura 24. Calitatea modelului de predicție: diferența dintre prețul median în euro pe m2 în Cluj-Napoca în 2020 și valorile prezise de modelul 3, al erorilor spațiale



Sursa date: Calculele autorilor.

CAPITOLUL 4

DISCUȚII

Beneficiile telemuncii menționate de către respondenți vizează în principal timpul câștigat prin dispariția nevoii de a se deplasa la birou, precum și autonomia percepută asupra muncii. Dezavantajele țin de dificultatea de comunicare în echipă, lipsa interacțiunii cu colegii, aspecte care pot avea impact asupra productivității muncii, în special în cazul proiectelor noi. În general, se observă o preferință pentru un regim de muncă hibrid, în care angajații să aibă libertatea de a alege spațiul unde să își desfășoare activitățile. Organizare muncii din perioada pandemiei COVID-19 a dus la o nouă geografie a locuirii în oraș, spațiul de locuire devenind un factor de producție cu efecte cumulate asupra prețurilor locuințelor.

Fără flexibilitate: telemunca de la domiciliu. Pandemia a accelerat tendința existentă anterior de flexibilizare a spațiilor de muncă, capacitățile tehnologice dezvoltate în ultimele decade pregătind terenul pentru această tranziție de la un loc de muncă amplasat într-un punct fix, distinct de unitatea domestică a angajaților. În urma măsurilor de distanțare și de restricționare a circulației, procentul celor care au prestat muncă de la domiciliu a crescut semnificativ (Dingel & Neiman, 2020; Felstead & Reuschke, 2020), iar așteptările (atât la nivelul analizelor produse de cercetători, cât și din punctul de vedere al angajaților în regim de telemuncă) sunt ca această formă de derulare a activităților să continue și într-un context post-pandemic. În condițiile respective, ruperea imaginărilor analitice ale muncii ca având un spațiu fix este necesară pentru orice abordare a fenomenului (Knaus et al., 2021). Shearmur (2020) propune o conceptualizare a locului în care e desfășurată munca sub forma unui câmp de probabilități, pentru a putea surprinde flexibilitatea și multitudinea alegerilor la dispoziția unei persoane.

Rezultatele cercetării privind sectorul serviciilor intensive în cunoaștere par, în schimb, să infirme interpretările teoretice avansate anterior. În ciuda faptului că există o sferă largă de posibilități spațiale, toți subiecții au ales să presteze munca de la domiciliu (fie că e vorba de domiciliul lor sau al altor membri din familie). În linii mari, motivațiile pentru această alegere au, după cum relevă interviurile, două rațiuni. În primul rând, există o rațiune legată de securitate, deoarece angajații lucrează cu date private și folosec, în unele cazuri, echipament de la birou (laptop-uri, monitoare).

În al doilea rând, este vizată productivitatea muncii, subiecții afirmând că nu ar reuși să îndeplinească același volum de muncă într-un alt spațiu. Este ilustrativ, pentru ambele sensuri, faptul că participanții la interviuri au declarat că o parte semnificativă a muncii lor sunt întâlnirile zilnice în care discută despre planurile de activitate și parcursul fiecărui angajat într-un proiect. De altfel, numărul cafenelelor a crescut în Cluj, dar cifra de afaceri a scăzut, fapt care indică deschiderea unor spații mai mici, care să servească în regim *to go*. Participarea angajaților la *meeting*-uri presupune un grad de discreție (fiind discutate aspecte concrete ale proiectelor în care lucrează), și necesită un loc în care să se poată concentra și în care să se poată exprima confortabil. Prin urmare, trebuie subliniat că în loc de a deschide un câmp de posibilități spațiale, această tranziție a presupus doar o substituție a biroului dintr-o clădire specifică cu locuința individuală.

Telemunca de oriunde. Trecând de la motivațiile alegerii angajaților să presteze sarcinile aferente job-ului de acasă, este de remarcat faptul că decizia privind spațiul locativ în care au activat a fost structurată de către anumite caracteristici. Literatura existentă nu a reflectat asupra zonelor din care persoanele au lucrat, raportat la localitatea în care compania are sediul, în funcție de aspecte precum vârsta și statutul lor familial. Astfel, există persoane care au ales să lucreze în afara zonei metropolitane Cluj-Napoca, precum adulți de peste 37 de ani cu copii sau tineri studenți care s-au întors acasă.

Motivațiile celor două categorii diferă, dacă pentru adulți este atractivă opțiunea de a se duce la bunici care să preia o parte din sarcinile privind îngrijirea copiilor, pentru tinerii nou intrați pe piața muncii este tentantă opțiunea de a economisi o parte consistentă din venituri care ar fi rezervată chiriei. La polul opus, cei care au ales să lucreze în Cluj-Napoca în perioada pandemiei au fost, în general, persoane de până în 37 de ani, care nu au copii și nu ocupau funcții de conducere. Astfel, se observă modul în care strategiile adoptate de către diferiți indivizi în timpul pandemiei privind munca la domiciliu au fost mediate de către vârstă sau contextului familial.

Productivitatea telemuncii. O problemă fundamentală în situația telemuncii, în special din punctul de vedere al angajatorilor, era reprezentată de productivitatea în noul aranjament. În acest sens, rezultatele obținute în urma anchetei confirmă datele din alte rapoarte privind munca de la domiciliu, respectiv că nu au fost înregistrate, în general, scăderi semnificative ale productivității angajaților, nivelul rămânând fie asemănător (majoritatea răspunsurilor) sau chiar mai ridicat. Datele trebuie contextualizate în funcție de sarcini, poziția ocupată și de spațiul disponibil la domiciliu pentru organizarea muncii.

Avantajele telemuncii sunt, în linii mari, cele dezvoltate și de către Wheatley (2021) în secțiunea lui dedicată persoanelor care sunt angajate în forme telesalariate. Respondenții reclamă în principal două categorii de beneficii. În primul rând, nu mai există necesitatea de a se deplasa la birou, fapt care aduce cu sine un nou interval de timp liber pe care angajații îl pot utiliza în funcție de propriile dorințe și nevoi. În al doilea rând, angajații simt că au o mai mare autonomie asupra procesului, datorită eliminării formelor de supraveghere clasică și, după cum reiese și din interviuri, afirmă că își pot organiza mai bine sarcinile în funcție de ritmul lor, fără a fi distrași de alți colegi. În ciuda acestor avantaje precum absența celorlalte persoane de la birou care să îi deranjeze, respondenții au reclamat, asemeni literaturii, o dificultate în comunicarea cu ceilalți colegi (Florida et al., 2021).

Un dezavantaj al telemuncii care s-a regăsit în mai multe discuții este legat de organizarea ședințelor, care erau mult mai accesibile în spațiile companiei, acestea facilitând interacțiunea dintre angajați. De asemenea, este de interes cum comunicarea de la birou este văzută ca un aspect care poate simultan să inhibe sau să sporească productivitatea. Spre exemplu, datele provenite în urma anchetei pe bază de chestionar, relevă faptul că 29 % dintre persoanele care nu s-au simțit la fel de productive au fost influențate de lipsa interacțiunilor sociale.

Comunicarea la birou era utilă pentru necesități punctuale (scris cod) și era mult mai facilă față de cea pe platforme, unde accesul la alte persoane și la expertiza lor poate fi mai dificil. Prin urmare, există în cadrul interviurilor o atitudine ambivalentă, persoane care apreciau ajutorul oferit de colegi la birou găsesc benefic faptul că pot să nu fie deranjați (prin accesorii specifice platformelor pe care comunică) și astfel să se ocupe de activitățile lor. Prin urmare, în linia argumentativă deschisă de Bürgin et al. (2021), productivitatea telemuncii în comparație cu munca de la birou trebuie evaluată în raport cu tipul de activități și cu diversele etape ale unui proiect (spre exemplu, un proiect nou poate necesita mai multe interacțiuni pentru actori până ajung să își definească mai bine ceea ce este necesar de făcut și să se familiarizeze cu noile contexte). Mai mult, necesitatea socializării la locul de muncă poate să fie influențată și de vechimea și experiența anterioară a angajaților (Florida et al., 2021). Astfel, este destul de probabil ca un nou angajat pe poziția de junior trebuie să comunice mai mult cu ceilalți co-lucrători pentru a putea să își îndeplinească sarcinile.

Pe lângă aspectele care țin strict de munca prestată, productivitatea a fost influențată și de alte elemente de mediu sau de infrastructura necesară pentru a putea derula activitățile aferente unui proiect. Astfel, este de remarcat faptul că persoanele care au avut camera lor din care și-au desfășurat sarcinile de la job au fost mai productive față de cele care au împărțit camera cu altcineva. Mai mult, în unele cazuri, aspecte precum conexiunea la internet au reprezentat un avantaj al muncii de acasă în detrimentul celei de la birou. Discuțiile despre modul în care angajații și-au modificat spațiul pentru a se acomoda noilor sarcini în perioada pandemică sunt încă la început.

Preece et al. (2021) discută în principal despre modificarea rutinelor precum și de crearea de noi atmosfere, care să corespundă modului productiv de utilizare al spațiului locativ. Analiza lor se concentrează, însă, pe locuințele considerate mici și pe impactul în general al pandemiei asupra conviețuirii, nu exclusiv asupra modificărilor existente în procesul de muncă. Ideea de a crea noi rutine și de modificare a spațiului pentru a genera noi atmosfere este relevantă, fiind observabilă în răspunsurile la întrebările din ghidul de interviu. În primul rând, obiceiurile angajaților s-au schimbat semnificativ, deoarece, după cum unii dintre ei afirmă, trebuie doar să se ridice din pat și să pornească un laptop pentru a se conecta la job (salvând mult din timpul dedicat pregătirii și transportului).

Succesul productiv al telemuncii trebuie legat de un tip anume de muncă bazat pe formarea de *comunitate de interpretare* a salariaților (Smith, 2014). Având în vedere faptul că persoanele angajate în sectoarele intensive de cunoaștere lucrează adesea cu clienți internaționali, comunicarea cu aceștia era deja mediată tehnologic. Prin urmare, o parte din muncă se desfășura pe diverse platforme de comunicare. În acest sens, telemunca nu a adus o schimbare semnificativă a rutinelor lor. Pe de altă parte, aceleași persoanele reclamă că interacțiunea de la birou facilita o înțelegere comună asupra sarcinilor care trebuiau realizate pentru un proiect. *Comunitățile de interpretare* presupun crearea unor rețele, rutine

și semnificații comune, iar mediul online poate să le faciliteze sau, din contră, să le inhibe. Telemunca a produs schimbări în interiorul acestora, dar nu există o direcție generală care să explice impactul acestor transformări asupra comunităților existente. Este evident, însă, că munca exclusiv de la birou nu mai reprezintă singura posibilitate și, conform anchetei, nu este scenariul cel mai dorit.

Îmbinarea unor sarcini domestice cu cele de la serviciu sunt uneori văzute ca fiind un avantaj. În al doilea rând, persoanele intervievate au explicat modul în care și-au adaptat spațiul locativ pentru a putea presta muncă de la domiciliu. Un aspect important a fost separarea în camere diferite, unde a fost posibil și necesar, a persoanelor care erau în regim de telemuncă simultan. De asemenea, persoanele au ales diferite forme prin care să simuleze condițiile biroului de acasă, alegând să facă achiziții sau chiar să solicite firmei ajutor, pentru a facilita procesul de muncă. Astfel, unii respondenți au relatat că au făcut modificări atât la nivel tehnologic (au cumpărat un router nou, au luat un nou monitor), cât și la nivel de mobilier (au achiziționat sau au primit de la firmă scaune speciale, și-au asamblat birouri în anumite camere). Toate aceste transformări la nivelul spațiului locativ susțin afirmația anterioară că a avut loc doar o substituție a biroului cu domiciliul, iar deschiderea probabilităților spațiale nu s-a reflectat asemănător cu așteptările de la nivel teoretic în cazul angajaților din sectoarele intensive de cunoaștere (Burchell et al., 2021; Shearmur, 2020). Nu în ultimul rând, se conturează o serie de explicații despre modurile prin care experiența în regimul de telemuncă poate să modeleze așteptările viitoare în legătură cu posibilitatea întoarcerii la birou.

În ceea ce privește așteptările angajaților de a se întoarce la birou, este de remarcat faptul că 41% dintre respondenții la chestionar au afirmat că ar căuta imediat un alt loc de muncă, dacă angajatorul le-ar cere să revină la un format clasic. Persoanele intervievate s-au poziționat, în general, spre un regim hibrid, deși există indivizi care și-ar dori să lucreze complet *remote*. După cum am discutat anterior, alegerile lor sunt influențate de anumite experiențe pe care le-au avut în perioada pandemiei.

Geografia telemuncii. Având în vedere că telemunca pare că va rămâne prezentă și într-un context post-pandemic, este important de specificat modul în care mediul urban va fi afectat de aceste decizii. Contextul sanitar pare că a început să modeleze peisajul urban (Florida et al., 2021) din diferite puncte de vedere. De asemenea, ruperea activităților profesionale de clădirile clasice de birouri a permis angajaților să lucreze în alte localități, fiind necesar să vină în Cluj-Napoca doar pentru a completa anumite sarcini birocratice. În acest sens, este de așteptat ca o parte de angajați să părăsească orașul pentru a se stabili, chiar dacă temporar, în alte zone mai depărtate, ca urmare a deschiderii acestui orizont. Fenomenul pare, însă, mai degrabă unul marginal, fiind redus pe termen lung, având în vedere tipologia celor care au ales să lucreze în alte localități. Pe de-o parte, este foarte probabil ca persoanele care au copii și s-au mutat la părinți să se fi întors în Cluj-Napoca deja, odată cu trecerea la un învățământ în format fizic. Pe de altă parte, tinerii s-ar putea să aleagă să lucreze pentru companii din Cluj stând în alte spații (situație convenabilă pentru aceștia, deoarece pot economisi banii rezervați chiriei dacă locuiesc cu părinții), dar este puțin probabil ca fenomenul să fie unul semnificativ, luând în considerare necesitățile lor de a interacționa informal cu colegii de la birou sau de la facultate.

Pe de altă parte, după cum Florida et al. (2021) remarcă, oportunitatea de a se muta în suburbii sau în alte localități (din zona metropolitană Cluj-Napoca sau din jurul acesteia) devine tot mai tentantă pentru unii angajați odată cu anularea necesității de a se deplasa la muncă și a pierde mult timp pe drum. Toate aceste schimbări vor determina reorganizări ale traficului, o reorganizare a orelor de vârf, deoarece persoanele aflate în regim de telemuncă nu vor parcurge distanța până la birou zilnic. De asemenea, este posibil ca, odată cu trecerea într-un regim mixt, geografia serviciilor care s-au dezvoltat în jurul clădirilor unde companiile își au sediul să se modifice semnificativ, având în vedere scăderea numărului de persoane care sunt într-o anumită zi la birou. Este de urmărit dacă aceste servicii se vor muta în cartierele în care locuiesc persoanele angajate în sectoarele intensive de cunoaștere sau nu vor reuși să se adapteze la noile aranjamente (spre exemplu, conform interviurilor, persoane care lucrau la birou luau masa în oraș, dar, ulterior, au început să își gătească acasă).

Dacă financiarizarea nu este motorul major al comutării de capital spre piețele imobiliare, ci supra acumularea, așa cum argumentează Christophers (2011) pe baza lui Harvey (1985), putem argumenta că expansiunea investițiilor de externalizare (outsourcing și offshoring) din Europa de Est și Centrală, chiar și în perioada pandemiei, ne permite să formulăm așteptarea că se vor forma bule de inflație pe piețele imobiliare. Harvey (2021) înțelege supra acumularea ca exces de capital care este produs în agregat în raport cu oportunitățile de a folosi acel capital; iar acest lucru aparent este legat de lipsa investițiilor la randamente adecvate. De vreme ce expansiunea economică din Cluj-Napoca este, în mare măsură, generată de către investițiile străine directe (Petrovici et al., 2021) și de vreme ce lipsesc instrumente financiare pentru delocalizarea bunurilor imobiliare (fundamental imobile), este de așteptat ca investițiile pe piața imobiliară în momentele de criză precum pandemia să fie cele ale salariaților bine plătiți. Cluj-Napoca este un astfel de oraș în care geografia urbana din pandemie a fost puternic modelată de nevoile de locuire ale telesalariaților din sectoarele de servicii avansate. Mai mult, paradoxal, prețurile au crescut în cartierele care găzduiau deja birourile firmelor în servicii.



SUMAR

Sectorul de servicii, la nivel global, a trecut într-un procent mai ridicat decât alte sectoare prin procese profunde de transformare a muncii, în perioada pandemiei COVID-19. Transformările au afectat în mod special organizațiile care activau în serviciile intensive în cunoaștere. În aceste organizații angajații lucrau, încă înainte de pandemie, în moduri care stimulau luarea de decizii în mod independent, fie în mod colectiv (mai ales prin schemele de coordonare agilă de tip SCRUM și KANBAN), fie în mod individual (mai ales prin schemele de coordonare bazată pe hiper-proceduralizate de tip ITIL). În timpul pandemiei aceste tehnologii de organizare bazate pe „comunități de interpretare” similare a regulilor de interacțiune și de luare autonomă de decizii au fost relativ ușor de digitalizat. Transformările acestea au afectat și sectorul de servicii din Cluj-Napoca și aria sa metropolitană.

În Zona Metropolitană Cluj, în ultima decadă, sectorul de servicii intensive în cunoaștere s-a triplat ca cifră de afaceri, iar angajații din acest sector reprezintă o pătrime din totalul persoanelor salariate. Numărul firmelor în alte servicii este cu 38% mai mare în anul 2020 comparativ cu anul de referință 2008, iar în cazul firmelor de servicii intensive în cunoaștere creșterea este de 79%. Pandemia COVID-19, per total, a condus la o contractare minoră de 1% a întregului sector de servicii, dar și la o creștere mică de 1% a ramurii de servicii intensive în cunoaștere. În schimb, au existat creșteri susținute în interiorul sectorului dacă datele sunt dezagregate în funcție de domeniul de activitate. Mai exact, firme cu domeniul de activitate în sănătate au crescut cu 14% în 2020, iar cele în informații și comunicații au avut o creștere de 8% în același an.

Ancheta noastră s-a bazat inițial pe aplicarea unui chestionar pe un eșantion de două sute optzeci de angajați care locuiesc în Zona Metropolitană Cluj sau care lucrează în firme cu sediul în Cluj-Napoca, reprezentativ pentru sectorul de servicii intensive în cunoaștere. Astfel am urmărit să conturăm preferințele legate de telemuncă ale respondenților. Ancheta pe bază de chestionar a fost realizată online, folosind metode de diseminare bazate pe SMS, e-mail, ajutorul asociațiilor patronale și platforme de socializare a angajaților. Ulterior am suplimentat datele obținute la nivel de chestionar prin cincisprezece interviuri semi-structurate. Astfel am beneficiat de date suplimentare privind modul în care angajații s-au adaptat la noul regim de muncă, ce strategii au adoptat precum și care este perspectiva lor legată de telemuncă în viitor. De asemenea, am folosit date administrative pornind de la bilanțurile companiilor la nivelul Zonei Metropolitane Cluj și tranzacțiile imobiliare de achiziționare a unei locuințe în Cluj-Napoca, între 2017 și 2020.

Toate aceste transformări la nivelul sectorului nu au fost cauzate exclusiv de pandemia de COVID-19 și de măsurile legislative luate pentru a limita răspândirea virusului, ci mai degrabă acestea au accentuat și accelerat o tendință deja existentă de digitalizare a muncii. Este ilustrativ cazul orașului Cluj-Napoca unde serviciile intensive în cunoaștere sunt profund internaționalizate, fiind rezultatul unui proces de externalizare (*outsourcing* și *offshoring*). Astfel, persoanele angajate în companii a căror domeniu de activitate se suprapunea cu această ramură lucrau adesea cu clienți internaționali, fapt care determina o mediere tehnologică a comunicării între actorii cuprinși într-un proiect. În acest sens, o parte semnificativă a zilei de muncă presupunea și în perioada pre-pandemică utilizarea unor platforme pentru a accesa alți agenți, astfel că aceste sarcini nu au fost alterate semnificativ de tranziția la un regim de telemuncă. Schimbările sunt observabile la nivelul altor activități aferente job-ului precum și asupra geografiei muncii. Astfel, în ciuda faptului că persoanele au avut o anumită libertate în a alege locul în care puteau să lucreze, angajații au preferat munca de la domiciliu. Locuirea acestor persoane este structurată de anumite variabile socio-demografice, precum vârsta, statutul marital și familial. Doar 13% din angajații care au prestat telemuncă în sectoarele intensive în cunoaștere au lucrat în afara Zonei Metropolitane Cluj. În rest, geografia telemuncii a urmărit geografia domiciliului angajaților, în care 17% din telesalariați au lucrat de acasă în comunele metropolitane și 70% au lucrat în Cluj-Napoca, în mod particular în zonele de sud și sud-est ale orașului.

Telesalariații care au lucrat în afară Zonei Metropolitane Cluj au fost, în general, fie angajați mai în vârstă, fie tineri studenți sau absolvenți de studii superioare care au plecat acasă la părinți. În schimb, cei care au lucrat activ din zona suburbană au fost mai degrabă persoane cu parteneri și copii, adesea ocupând poziții manageriale. În detrimentul celor două categorii, marea majoritate a eșantionului de salariați din serviciile avansate (70%) au lucrat în orașul Cluj-Napoca. Ca profil socio-demografic distinct, ei aparțin unor gospodării cu un număr mic de persoane (până în două), și sunt cuprinși, preponderent, în intervalul de 21 și 37 de ani, cu o medie a vârstei de 31 de ani.

Una dintre incertitudinile semnificative ale tranziției la un regim de telemuncă a fost legată de un posibil impact negativ pe care l-ar putea avea asupra productivității angajaților din aceste sectoare. În ceea ce privește situația globală în Zona Metropolitană Cluj în ultimii 10 ani, productivitatea muncii, înțelesă ca raportul dintre cifra de afaceri la salariați, este în creștere, iar sectorul de servicii intensive în cunoaștere a cunoscut cea mai susținută creștere anuală a productivității începând cu anul 2011 la nivelul economiei locale. Creșterea ratei medii a productivității a fost puternic corelată cu mărimea firmei, firmele mai mari fiind mai productive. Anul 2020, primul an al pandemiei COVID-19, nu a afectat nici productivitatea economiei locale, în ciuda recesiunii globale generate de către pandemie, nici productivitatea nivelului sectorului local de servicii intensive în cunoaștere. Prin urmare, în ultimii 10 ani productivitatea a cunoscut o perioadă de creștere, dar rata acestui proces s-a stabilizat încă din 2018 la 8%.

Ancheta noastră pe bază de chestionar confirmă așteptările existente la nivel de statistici. Aproape jumătate din angajații care au completat chestionarul declară că nu au simțit schimbări în productivitatea lor, în timp ce o treime afirmă că au resimțit o creștere, iar o minoritate, mai exact unul din zece angajați, au considerat că nivelul productivității lor a scăzut. În acest sens, aranjamentul de locuire s-a dovedit a fi un factor foarte important în a prezice productivitatea percepută. În mod concret, existența unei camere destinată activităților profesionale este esențială. De asemenea, raportul dintre munca la birou și cea la domiciliu este foarte important. Angajații care lucrează exclusiv de acasă raportează mai des o productivitate percepută mai mare, comparativ cu cei care au un regim hibrid, în care îmbină orele de birou cu munca de acasă. Pentru familiile cu copii productivitatea este percepută similară, atât în regimul de telemuncă, cât și în regimul de muncă de acasă.

Unul din punctele de interes al procesului de telemuncă a fost cel al comunicării cu alți colegi, care poate reprezenta atât un avantaj cât și un dezavantaj al acestui aranjament. Pe de-o parte, angajații reclamă că interacțiunea de la birou facilitează o înțelegere comună asupra sarcinilor care trebuie realizate pentru un proiect, dar era utilă și pentru consolidarea grupului în contexte informale. Pe de altă parte, respondenții consideră că au un mai mare control asupra propriilor sarcini, deoarece nu mai sunt deranjați de către alți colegi sau de către zgomotul de la birou. *Comunitățile de interpretare* existente între diverși actori de la nivelul unei echipe sunt necesare pentru funcționarea optimă a acestui sector. Ele se bazează pe crearea unor rețele, rutine și semnificații comune, iar mediul online poate să fie un factor care să susțină sau, din contră, să inhibe activitatea acestor comunități. Telemunca a produs schimbări în interiorul lor, dar nu există o direcție generală care să explice impactul global al transformărilor asupra comunităților existente. Este evident, însă, că munca exclusiv de la birou nu mai reprezintă singura posibilitate și nici scenariul cel mai dorit de către o majoritate semnificativă a angajaților.

În ceea ce privește așteptările angajaților de a se întoarce la birou, este de remarcat faptul că 41% dintre respondenții la chestionar au afirmat că ar căuta imediat un alt loc de muncă dacă angajatorul le-ar cere să revină la un format clasic. Preferința pentru munca de acasă este legată de percepția pe care o au angajații față de productivitatea lor, dar și de faptul că lucrează în regim complet, de cinci zile de acasă și nu unul mixt. De asemenea, un factor cheie este accesul pe care îl au la un spațiu dedicat telemuncii la domiciliu. În cazul în care angajații nu au acces la un astfel de spațiu este mult mai probabil să dorească să se întoarcă la birou. Persoanele intervievate s-au poziționat, în general, spre un regim hibrid, deși există indivizi care și-ar dori să lucreze complet de acasă.

Printr-un model predictiv (regresie ponderată geografică) demonstrăm că nevoile de locuire, acum transformate și în nevoile de spații de telemuncă, au restructurat piața imobiliară din Cluj-Napoca și au generat o explozie a prețurilor locuințelor din oraș. Geografia domiciliului telesalariaților, în mod paradoxal, a urmat geografia localizării birourilor firmelor din serviciile intensive în capital. Studiul arată că digitalizarea muncii aduce cu sine o nouă geografie a muncii și a locuirii. Această geografie produce inegalități sociale profunde, de excludere socială. Angajații din serviciile intensive în cunoaștere reprezintă o ofertă cu resurse financiare peste media salariată din oraș, câștigând cu succes orice posibilă competiție pe piața muncii.

Astfel, în cartierele cu mai mulți angajați în servicii avansate prețul per metru pătrat este mai mare. Cu cât cresc numărul de salariați de la un an la altul și prețurile în acele cartiere cresc. De asemenea, prețurile sunt mai mari și în funcție de compoziția cartierului la recensământul populației din 2011. Cartierele mai scumpe sunt cele care au mai mulți locuitori cu locuri de muncă în servicii avansate. Însă, așa cum sugerează datele ce indică numărul de salariați în firmele de servicii avansate, este posibil ca și compoziția cartierelor să se fi schimbat.

Tranzacțiile realizate de către cumpărători care au domiciliul în afara orașului Cluj-Napoca sunt în medie mai scumpe (cu 77€, dacă ținem constanți și ceilalți factori). Tranzacțiile care implică finanțarea unui împrumut bancar sunt, în medie, la valori mai mici (cu 135 €), comparativ cu tranzacțiile cash. Cei doi factori interacționează, astfel că o tranzacție va fi în medie mai scumpă (cu 48€) dacă cumpărătorul nu are domiciliul în Cluj și o face folosind un împrumut bancar. Dinamica de preț se datorează localizării tranzacțiilor: domiciliul cumpărătorilor din afara orașului se suprapune în foarte mare măsură cu numărul de salariați în servicii intensive în cunoaștere după sediul firmei. Această dinamică susține interpretarea că tranzacțiile realizate de către persoanele din afara Clujului sunt o aproximare fidelă a arealului de recrutare a persoanelor care lucrează în serviciile avansate din oraș. De asemenea, se confirmă interpretarea că aceste categorii de angajați nu urmăresc să realizeze o investiție imobiliară, ci sunt mai degrabă în căutarea unei locuințe care poate să îndeplinească și rolul unui spațiu de muncă de acasă.

Prețurile în oraș urmează un gradient dinspre centru spre periferie. Prețurile scad dinspre Piața Unirii spre periferia orașului. Prețurile sunt mai mari înspre est și înspre sud. Mai mult, prețurile au crescut în cei patru ani mai accentuat spre est (spre cartierele Mărăști, Înspre Lacuri, Gheorgheni și Sopor) dar și spre sud (Europa). Există o legătură semnificativă între an și preț. În medie, fiecare an a adus o creștere a prețului locuințelor în Cluj (cu 81€). În anul 2020, prețul în cartierele Gheorgheni și Între Lacuri a crescut mai mult decât oriunde altundeva în oraș cu 73€ în medie, respectiv cu 90€ în medie. Este vorba de persoane care lucrează în aceste cartiere și caută o locuință în proximitatea biroului.

REFERINȚE

- Ascani, A., & Iammarino, S. (2018). Multinational enterprises, service outsourcing and regional structural change. *Cambridge Journal of Economics*, 42(6), 1585–1611. <https://doi.org/10.1093/CJE/BEY036>
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2021a). Let me work from home, or I will find another job. In *SE COVID-19 Blog* (18 July 2021). <https://wfhrefsearch.com/wp-content/uploads/2021/07/Let-me-work-from-home-19-July-2021.pdf>
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2021b). *Why working from home will stick* (No. 28731). <https://wfhrefsearch.com/wp-content/uploads/2021/04/w28731-3-May-2021.pdf>
- Beunza, D., & Stark, D. (2003). The organization of responsiveness: innovation and recovery in the trading rooms of Lower Manhattan. *Socio-Economic Review*, 1(2), 135–164. <https://doi.org/10.1093/SOCE-CO/1.2.135>
- Bloom, N. (2020). *How working from home works out*. <https://api.includere.co/uploads/Stanford%20Research-How%20working%20from%20home%20works%20out%20-%20June%202020.pdf>
- Burchell, B., Reuschke, D., & Zhang, M. (2021). Spatial and temporal segmenting of urban workplaces: The gendering of multi-locational working. *Urban Studies*, 58(11), 2207–2232. <https://doi.org/10.1177/0042098020903248>
- Bürgin, R., Mayer, H., Kashev, A., & Haug, S. (2021). Digital multilocality: New modes of working between center and periphery in Switzerland. *Journal of Rural Studies*, 88, 83–96. <https://doi.org/10.1016/J.JRUR-STUD.2021.09.024>
- Caros, N. S., & Zhao, J. (2022). *Preparing urban mobility for the future of work*. <https://arxiv.org/abs/2201.01321v1>
- Castellani, D., Marin, G., Montresor, S., & Zanfei, A. (2022). Greenfield foreign direct investments and regional environmental technologies. *Research Policy*, 51(1), 104405. <https://doi.org/10.1016/J.RES-POL.2021.104405>
- Christophers, B. (2011). Revisiting the Urbanization of Capital. *Annals of the Association of American Geographers*, 101(6), 1348–1364. <https://www.jstor.org/stable/41412818?seq=1>
- David Harvey. (2021). Reply to Riley. *New Left Review*, 132(4), 23–37. <https://newleftreview.org/issues/ii132/articles/david-harvey-once-more-on-rate-and-mass>
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, 189, 104235. <https://doi.org/10.1016/J.JPUBECO.2020.104235>
- Edvardsson, I. R., & Durst, S. (2014). Outsourcing of knowledge processes: A literature review. *Journal of Knowledge Management*, 18(4), 795–811. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2014-0033/FULL/PDF>
- Etheridge, B. ;, Wang, Y. ;, & Tang, L. (2020). *Worker productivity during lockdown and working from home: Evidence from self-reports* (No. 2020–12; ISER Working Paper Series). www.econstor.eu
- Eurostat. (2020). High-tech industry and knowledge-intensive services. In *Euro SDMX Metadata Structure*. https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/htec_esms.htm
- Felstead, A., & Reuschke, D. (2020). *HOMEWORKING IN THE UK: BEFORE AND DURING THE 2020 LOCKDOWN*. <https://wiserd.ac.uk/publications/homeworking-uk->

-
- Florida, R., Rodríguez-Pose, A., & Storper, M. (2021). Cities in a post-COVID world. *Urban Studies*, 004209802110180. <https://doi.org/10.1177/00420980211018072>
- Glenn Dutcher, E. (2012). The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(1), 355–363. <https://doi.org/10.1016/J.JEBO.2012.04.009>
- Harvey, D. (1985). *Consciousness and the urban experience: studies in the history and theory of capitalist urbanization*. Johns Hopkins University Press.
- Hoyler, M., & Harrison, J. (2017). Global cities research and urban theory making: *Environment and Planning A: Economy and Space*, 49(12), 2853–2858. <https://doi.org/10.1177/0308518X17735405>
- Knaus, K., Margies, N., & Schilling, H. (2021). Thinking the city through work Blurring boundaries of production and reproduction in the age of digital capitalism. *City*. <https://doi.org/10.1080/13604813.2021.1939966>
- Petrovici, N., Mare, C., & Moldovan, D. (2021). *The Economy of Cluj: The Development of the Local Economy in the 2008-2018 Decade*. Cluj University Press.
- Pobłocki, K. (2021). Suburbanization of the Self: Religious Revival and SocioSpatial Fragmentation in Contemporary Poland. *International Journal of Urban and Regional Research*, 45(1), 39–60.
- Preece, J., McKee, K., Robinson, D., & Flint, J. (2021). Urban rhythms in a small home: COVID-19 as a mechanism of exception. *Urban Studies*, 004209802110181. <https://doi.org/10.1177/00420980211018136>
- Reuschke, D., & Ekinsmyth, C. (2021). Special issue editorial: New Spatialities of work in the city New spatialities of work in the city. *Urban Studies Journal Limited*, 58(11), 2021. <https://doi.org/10.1177/00420980211009174>
- Shearmur, R. (2020). Conceptualising and measuring the location of work: Work location as a probability space: *Urban Studies*, 58(11), 2188–2206. <https://doi.org/10.1177/0042098020912124>
- Smith, R. G. (2014). Beyond the Global City Concept and the Myth of ‘Command and Control.’ *International Journal of Urban and Regional Research*, 38(1), 98–115. <https://doi.org/10.1111/1468-2427.12024>
- Smith, R. G., & Doel, M. A. (2011). Questioning the Theoretical Basis of Current Global-City Research: Structures, Networks and Actor-Networks. *International Journal of Urban and Regional Research*, 35(1), 24–39. <https://doi.org/10.1111/J.1468-2427.2010.00940.X>
- Stockhammer, E., Durand, C., & List, L. (2016). European growth models and working class restructuring: An International post-Keynesian Political Economy perspective. *Environment and Planning A*, 48(9), 1804–1828. <https://doi.org/10.1177/0308518X16646373>
- Wheatley, D. (2021). Workplace location and the quality of work: The case of urban-based workers in the UK. *Urban Studies*, 58(11), 2233–2257. <https://doi.org/10.1177/0042098020911887>
- Zukin, S. (2020). Planetary Silicon Valley: Deconstructing New York’s innovation complex: *Urban Studies*, 58(1), 3–35. <https://doi.org/10.1177/0042098020951421>
-



ANEXE

Tablele tehnice și instrumente de cercetare

TABELE SUPLIMENTARE

Tabel 9. Regresie multinomială logistică: Eficiența percepută a telemuncii a angajaților în serviciile tehnologice avansate comparativ cu munca la birou

LOCALIZAREA ANGAJATULUI CATEGORIE DE REFERINȚĂ: ÎN COMUNELE METROPOLITANE CLUJ		
FACTORI UTILIZAȚI	ÎN AFARA ZONEI METROPOLITANE CLUJ	CLUJ-NAPOCA
Aranjament de locuire:		
Rude sau alți adulți (referință)		
Împreună cu partenera/partenerul	-1.303* (0.652)	-0.040 (0.552)
Singur	-2.055* (1.021)	-0.240 (0.722)
Timpul destinat deplasării a fost înlocuit cu		
Activități gospodărești și cumpărături (referință)		
Dormit, sport, timp liber în interior	-1.546* (0.715)	-1.400* (0.610)
Îngrijirea copiilor și muncă	-2.566** (0.767)	-1.226* (0.590)
Principalul mijloc de transport la locul de muncă: Serviciul public de transport în comun și mersul pe jos	0.529 (0.562)	1.203** (0.395)
Vârsta		
21 – 30 de ani	-2.789** (1.024)	-2.660** (0.805)
31 – 37de ani	-2.088* (0.871)	-2.426** (0.702)
37+ de ani (referință)		
Copii cu vârsta mai mică de 18 ani (codat 1)	-0.189 (0.764)	-1.389** (0.590)
Poziție de conducere (codat 1)	-1.418 (1.017)	-1.441* (0.704)
VARIABLE DE CONTROL		
Gen feminin	-0.321 (0.531)	-0.321 (0.531)
Angajat în companii cu peste 200 de angajați	0.686 (0.576)	0.686 (0.576)
Constantă	3.605** (1.245)	4.506** (1.052)
DIAGNOSTICUL MODELULUI		
Pseudo R ²	0,142	
Wald χ^2	58.01***	
Log pseudo-probabilitate	-174,8	
Număr observații	249	

Tabel 10. Regresie multinomială logistică: Eficiența percepută a telemuncii a angajaților în serviciile tehnologice avansate comparativ cu munca la birou

EFICIENȚA TELEMUNCII CATEGORIE DE REFERINȚĂ: „Aproximativ la fel”		
Factorii	MAI SLABĂ	MAI BUNĂ
Săptămâna trecută am muncit de acasă cel puțin cinci zile	-0,087 (0,531)	1,188* (0,440)
Nu împart camera destinată activităților profesionale	1,000* (0,498)	-0,264 (0,515)
Locuiți împreună cu partenera/partenerul	-0,606* (0,570)	0,281 (0,380)
Partenerul lucrează cel mai mult de acasă	-0,809 (0,686)	-0,372 (0,378)
Copii cu vârsta mai mică de 18 ani	-0,741 (0,673)	-0,960* (0,424)
Timpul destinat deplasării a fost înlocuit cu <i>Referință: Activități gospodărești și cumpărături</i>		
Dormit, sport, timp liber în interior	-0,331 (0,698)	-0,947* (0,392)
Îngrijirea copiilor și muncă	0,593 (0,648)	0,161 (0,370)
Aș căuta un alt loc de muncă <i>Categorie de referință: „M-aș conforma”</i>	-1,352* (0,670)	0,833** (0,307)
VARIABLE CONTROL		
Femeie	0,110 (0,499)	0,155 (0,296)
Vârsta (ani)	-0,014 (0,042)	-0,187 (0,290)
21 – 30 de ani		
31 – 37 de ani	0,813 (0,703)	-0,290 (0,435)
Constantă	-0,851 (0,532)	-0,848 (1,030)
DIAGNOSTICUL MODELULUI		
Pseudo R ²	0,124	
Wald χ^2	58,04***	
Log pseudo-probabilitate	-205,8	
Număr observații	264	

*** $p \leq 0.001$; ** $p \leq 0.010$; * $p \leq 0.050$, Sursa date: Ancheta KIS, 2022.

Tabel 11. Distribuția variabilelor utilizate în modelarea reacției angajatului dacă angajatorul decide reîntoarcerea la birou 5 zile pe săptămână

	MEDIA	ABATEREA STANDARD	REFERINȚĂ
VARIABILA PREZISĂ			
Reacția angajatului dacă angajatorul decide reîntoarcerea la birou 5 zile pe săptămână			
Aș căuta un alt loc de muncă	49,6%	0,501	Analizat
M-aș conforma	50,4%	0,501	Referință
FACTORI UTILIZAȚI			
Camera destinată activității profesionale			
O împart cu altcineva sau altă încăpere	39,8%	0,490	Analizat
Alt aranjament	60,1%	0,490	Referință
Săptămâna trecută			
Am muncit de acasă cel puțin cinci zile	81,9%	0,386	Analizat
Mai puțin de cinci zile	18,1%	0,386	Referință
Eficiența percepută a muncii de acasă			
Mai slabă	0.071	0.257	Analizat
Aproximativ la fel	0.558	0.498	Referință
Mai bună	0.372	0.484	Analizat
VARIABLE DE CONTROL			
Genul			
Feminin, în tehnologia informației	25,7%	0.438	Analizat
Feminin, în alte sectoare de servicii avansate	25,2%	0.435	Analizat
Masculin	49,1%	0.501	Referință
Vârsta (ani)	31.7	5.883	Analizat
Are copii (codat 1)	0.243	0.430	Analizat
Are partener (codat 1)	0.680	0.467	Analizat

Sursa date: Ancheta KIS, 2022.

Tabel 12. Regresie logistică: Reacția angajatului dacă angajatorul ar decide reîntoarcerea la birou 5 zile pe săptămână

FACTORII UTILIZAȚI	AȘ CĂUTA UN ALT LOC DE MUNCĂ CATEGORIE DE REFERINȚĂ: „M-AȘ CONFORMA”
Săptămâna trecută am muncit de acasă cel puțin cinci zile	1,407*** (0,386)
Nu împart camera destinată activităților profesionale	-0,679** (289)
Locuiți împreună cu partenera/partenerul	-0,300 (0,367)
Partenerul lucrează cel mai mult de acasă	,620* (0,305)
Copii cu vârsta mai mică de 18 ani	0,026 (0,376)
Eficiența percepută a muncii de acasă <i>Categorie referință: mai slabă</i>	
Aproximativ la fel	1,290* (0,670)
Mai bună	2,111** (0,689)
Genul	
Feminin, în alte sectoare de servicii	-0,640 (0,320)
Feminin, în tehnologia informației	-0,377 (0,326)
Masculin	
Vârsta (ani)	-0,025 (0,267)
DIAGNOSTICUL MODELULUI	
Pseudo R ²	0,153
Wald χ^2	55,71***
Log pseudo-probabilitate	-153,6
Număr observații	264

*** $p \leq 0.001$; ** $p \leq 0.010$; * $p \leq 0.050$

Tabel 13. Diagnostic pentru dependență spațială pentru modelul OLS de predicție a prețului median în euro pe m2 în Cluj-Napoca, 2017-2020

DIAGNOSTIC PENTRU DEPENDENȚĂ SPAȚIALĂ	MI/DF	VALOARE	PROBABILITATE
Moran I	0.0735	45.027	0
Multiplicatorul Lagrange pentru decalaj	1	1513.904	0
Multiplicatorul Lagrange pentru decalaj Robust	1	0.9904	0.320
Multiplicatorul Lagrange pentru eroare	1	1928.385	0
Multiplicatorul Lagrange pentru eroare Robust	1	415.471	0
SARMA	2	1929.375	0

GHID INTERVIU

1. Aș dori să te rog să îți aduci aminte cum ai găsit locul actual de muncă și să îmi povestești cum te-ai angajat aici.

Relansări: În ce an a fost asta? Pe ce poziție? În ce firmă? Ce fel de firmă e (startup, multinațională, mică, mare)? Pe ce poziție ești acum? Mai ai alte joburi, în plus, care le iei și ca freelancing? Unde e localizată compania mamă? Unde are compania birou în Cluj?

[Operator! Sunt relevante: schimbările de poziție și responsabilități în compania actuală sau dacă s-a mutat în compania actuală în timpul pandemiei. De asemenea sunt relevante informațiile despre organizație]

2. Te rog să te gândești la o zi obișnuită de muncă și să îmi spui cum arată ea.

Relansări: Care sunt activitățile pe care le faci? Diferă în zilele de mers la serviciu? Cum arăta aceeași zi de lucru înainte de pandemie în 2019?

[Operator! Sunt relevante: orice schimbări legate de ritm de lucru, organizarea programului, activități extra]

3. În perioada pandemiei ai putut lucra de oriunde altundeva, te rog spune-mi de unde ai lucrat în acești doi ani?

Relansări: În ce localitate? S-a întâmplat să călătorești undeva și să lucrezi din spațiul respectiv? Ai lucrat și în alte spații precum cafenele, biblioteci, mall, parc? Există anumite facilități (spre exemplu viteza internetului) care erau mai bune la birou? De asemenea, există facilități pe care nu le regăsim la birou, dar le au acasă?

[Operator! Sunt relevante: orice variații de localizare în spațiul localității, alte localități, țară]

4. Organizarea spațiului în care locuiești poate să te ajute să lucrezi mai ușor sau, din contră, te poate încurca. Te rog spune-mi cum ți-ai organizat spațiul de lucru din casă și dacă îl împarți și cu alte persoane?

Relansări: Ai lucrat preponderent de acasă? În ce cameră? Cu cine ai mai împărțit casa? Cu cine ai mai împărțit camera de lucru? A schimbat camerele? A fost deranjat? Cum s-a izolat să poată lucra? Dacă au partener/nu locuiesc singur, cum au gestionat aceste modificări? Dacă amândoi lucrează de acasă: Cum și-au împărțit spațiul, sarcinile domestice?

[Operator! Sunt relevante: orice variații de legate de organizarea spațiului de lucru având în vedere cu cine mai locuiește]

5. Biroul este un loc cu mai mulți oameni, cu care ai pauze de lucru, cu care poți povesti, unde ai ședințe. Te rog să îmi spui ce părți din viața de birou te ajutau să îți faci munca dată și să fii productiv. Te rog gândește-te ce părți te-au încurcat și te-au făcut să fii mai puțin productiv.

Relansare: Cum ai reușit să îți îndeplinești sarcinile în perioada asta? Cum apreciezi că te-ai descurcat? Crezi că ești mai productiv lucrând de acasă? Dacă da, de ce? Pentru toate sarcinile?

[Operator! Sunt relevante: acele aranjamente care i-au scăzut productivitatea și concentrarea și acelea care i-au crescut]

6. Când te întâlnești cu colegii fizic sunt multe lucruri pe care le preiei pur și simplu din interacțiune. Te rog să îmi zici dacă sunt lucruri care au fost mai dificil de făcut pentru că nu au fost întâlnirile față în față?

Relansare: cum a interacționat cu oamenii noi din firmă? Cum au interacționat ei cu ceilalți? S-au întâlnit să lucreze alături de prieteni/colégi de la locul de muncă? De ce? Cum s-au integrat în echipele de lucru dacă nu au participat fizic? Cum au integrat alte persoane nou-venite în companie? Cum au gestionat relațiile cu colegii, cum au cooperat în perioada respectivă?

[Operator! Sunt relevante: modurile în care sunt gestionate relațiile cu colegii noi, echipele noi sau dacă a fost angajat subiectul de curând în firmă cum se integrează cu colegii având în vedere faptul că majoritatea timpului este în mediul online]

7. Povestește-mi dacă ți se pare că ai mai mult timp liber sau, din contră, ți se pare că ai mai puțin timp liber?

Relansări: Au mai mult timp liber decât atunci când lucrau la birou? Dacă da, cum îl ocupă? Iau pauze mai dese? Ce fac în timpul pauzelor? Ce aleg să facă după job? Diferă de ce făceau înainte? Cu cine face lucrurile acestea? Cât de des merge în centrul orașului?

[Operator! Sunt relevante: cu cine se întâlnește după job, dacă a petrecut mai mult la prieteni în casă, dacă merge la cafenele sau restaurante din apropiere sau centru, dacă timpul dedicat transportului l-a înlocuit cu activități de loisir]

8. Unii angajatori se gândesc ca de îndată ce este posibil, să recheme angajații la birou, iar alții găsesc acest aranjament, al muncii de acasă, foarte convenabil. Te rog să îmi spui cum ar fi mai convenabil pentru tine să lucrezi mai departe: de acasă sau să te întorci la birou.

Relansări: Care sunt rațiunile pentru care s-ar întoarce la birou? Care sunt rațiunile pentru un aranjament hibrid? Care sunt rațiunile pentru a rămâne acasă? Ar negocia cu angajatorul un aranjament hibrid sau doar munca de acasă? Ar schimba angajatorul dacă nu îi permite munca doar de acasă?

[Operator! Sunt relevante: motivația subiectului pentru munca de acasă sau de la birou]

CHESTIONAR ANGAJAȚI

EmpType. Care dintre următoarele afirmații descrie cel mai bine situația activității dvs. profesionale în momentul de față?

a. Sunt angajat cu salariu și principalul meu loc de muncă reprezintă principala sursă a veniturilor mele	91%
b. Sunt angajat cu salariu și de asemenea câștig venituri suplimentare considerabile din alte surse	5%
c. Sunt liber profesionist	2%
d. Am propria mea firmă	2%

EcSection. Care este domeniul de activitate în care vă desfășurați principala activitate profesională?

H. Transport și depozitare	0.4%
J. Informații și comunicare	54.2%
K. Intermedieri financiare și asigurări	5.3%
M. Activități profesionale, științifice și tehnice	21.2%
N. Activități de servicii administrative și suport	8.3%
P. Învățământ	1.5%
Q. Sănătate și asistență socială	5.3%
R. Activități de spectacole, culturale, și recreative	3.8%

OCCUPATION. Care este ocupația dvs. actuală în cadrul organizației unde lucrați?

1212	Conducători resurse umane	1.5%
1330	Conducători în servicii de TIC	5%
1346	Conducători servicii financiare și de asigurări	0.4%
1349	Conducători în servicii	1.5%
2166	Designer grafică și multimedia	0.4%
2221	Asistent medical generalist	1.5%
2411	Contabil	0.8%
2412	Specialiști în domeniul financiar	3%
2413	Analist financiar	0.8%
2421	Analiști de management și organizare	6.5%
2423	Specialiști resurse umane	6.5%
2434	Specialiști vânzare TIC	2.5%
2512	Proiectanți de software	51%
2523	Specialiști în rețele de calculatoare	1.5%
2529	Specialiști baze de date	2.5%
3511	Tehnicienii de software	14%

În care dintre următoarele categorii se încadrează ocupația dumneavoastră principală?

ISCO 12	Conducători administrativi	1.5%
ISCO 13	Conducători servicii	6%
ISCO 21	Specialiști în științe și inginerie	0.5%
ISCO 22	Specialiști în sănătate	1.5%
ISCO 24	Specialiști administrativi	20%
ISCO 25	Specialiști TIC	56%
ISCO 35	Tehnicienii TIC	14%

Sindicat. Faceți parte dintr-o uniune sindicală la locul dvs. de muncă?

Da	5%
Nu	63%
Nu există o uniune sindicală la care pot să ader	32%

EmploymentDays. Câte zile de muncă (la birou sau acasă) ați lucrat în cursul săptămânii trecute?

1 zi	2%
2 zile	2%
3 zile	4%
4 zile	2%
5 zile	87%
6+ zile	3%

OnSite. Este necesară prezența dvs. fizică la locul de muncă pentru a realiza sarcinile de lucru?

Da, pentru a realiza toate sarcinile	2%
Da, pentru o parte dintre sarcini	15%
Nu	83%

TELEMUNCA. În perioada pandemiei de COVID-19, ați lucrat în regim de telemuncă/muncă la domiciliu?

Da	95%
Nu	5%

Dacă a lucrat de acasă

TememuncaDurata. Cât a durat cea mai îndelungată perioadă în care ați lucrat în regim de telemuncă/muncă la domiciliu?

a. Mai puțin de o săptămână	2%
b. Între o săptămână și 4 săptămâni	3%
c. Între o lună și 3 luni	7%
d. Între 3 luni și 6 luni	6%
e. Mai mult de 6 luni	82%

TememuncaAcum. Câte zile plătite ați muncit de acasă în cursul săptămânii trecute?

a. Nicio zi	4%
b. 1 zi	1%
c. 2 zile	4%
d. 3 zile	7%
e. 4 zile	3%
f. 5 zile	79%
g. 6+ zile	2%

CommuteTime_2019. În 2019, înainte de COVID-19, care era durata medie a deplasării de acasă la locul de muncă? 33,9 minute în medie

CommuteTimeIn_2019. În 2019, înainte de COVID-19, care era durata medie a deplasării de acasă la locul de muncă?

[0]	3%
[1-15]	11%
[16-30]	46%
[30-45]	27%
[46-60]	8%
[60+]	5%

CommuteType_2019. În 2019, înainte de COVID-19, care a fost principalul mijloc de transport folosit pentru deplasarea de acasă la locul de muncă?

a. Autoturism personal	26%
b. Serviciul public de transport în comun	47%
c. Serviciu privat de transport în comun	4%
d. Bicicletă/Trotineta electrică	5%
e. Pe jos	18%

CommuteTime_2021. În prezent, cât durează de obicei deplasarea de acasă la locul de muncă?
23 minute

CommuteTimeIN_2021. În prezent, cât durează de obicei deplasarea de acasă la locul de muncă?

[0]	31%
[1-15]	14%
[16-30]	28%
[30-45]	17%
[46-60]	7%
[60+]	3%

CommuteType_2021. În prezent, care este principalul mijloc de transport folosit pentru deplasarea de acasă la locul de muncă?

Autoturism personal	27%
Serviciul public de transport în comun	25%
Serviciu privat de transport în comun	5%
Bicicletă	3%
Pe jos	19%
Lucrez de acasă	21%

În perioada pandemiei de COVID-19, în timp ce ați lucrat de acasă, cum ați petrecut timpul care inițial era alocat deplasării de acasă la birou?

Commute_Work	a. Muncind pentru locul de muncă	15%
Commute_Kids	b. Îngrijirea copiilor	8%
Commute_Hosehold	c. Activități gospodărești și cumpărături	24%
Commute_Sleep	d. Dormind	18%
Commute_Leisure	e. Timp liber petrecut în interior (de ex. citit, vizionat filme etc.)	21%
Commute_Sport	f. Sport sau activități de timp liber afară	14%

RoomWork. În perioada în care ați muncit în principal de acasă, ați dispus de propria dvs. încăpere destinată activității profesionale?

Da, în dormitor	33%
Da, în bucătărie	8%
Da, într-o altă încăpere	39%
Nu, împart încăperea cu altcineva	20%

RemotePref_Employee. După pandemia de COVID-19, în 2022 sau mai târziu, cât de des v-ar plăcea să lucrați de acasă?

a. Niciodată	1%
b. O dată sau de două ori pe lună	5%
c. O zi pe săptămână	5%
d. 2 zile pe săptămână	13%
e. 3 zile pe săptămână	27%
f. 4 zile pe săptămână	12%
g. 5+ zile pe săptămână	37%

RemotePref_Employer După pandemia de COVID-19, în 2022 sau mai târziu, cât de des își propune angajatorul dvs. să lucrați de acasă?

Niciodată	1%
O dată sau de două ori pe lună	2%
O zi pe săptămână	2.5%
2 zile pe săptămână	4%
3 zile pe săptămână	8%
4 zile pe săptămână	3%
5+ zile pe săptămână	5%
Angajatorul nu a discutat cu mine sau nu a făcut un anunț public cu privire la acest aspect	35%
Nu am un angajator	0.5%
Există opțiunea de flexibilitate pentru fiecare angajat (de la zero zile la birou la toate zilele la birou)	39%

Pentru persoanele care au lucrat acasă

Productivity. Cum comparați eficiența muncii dvs. în perioada pandemiei de COVID-19 cu eficiența muncii dvs. desfășurată la sediul firmei angajatoare înainte de pandemie?

a. Mai bună: sunt mai eficient/ă acasă decât am fost în timp ce lucram de la birou	37%
b. Aproximativ la fel: sunt la fel de eficient/ă atât acasă cât și la birou	53%
c. Mai slabă: sunt mai puțin eficient/ă acasă decât am fost în timp ce lucram de la birou	7%
d. Am lucrat de acasă și înainte de pandemie	3%

Dacă alege a. Mai bună

De ce considerați că sunteți *mai eficient* atunci când lucrați de acasă? Vă rugăm să selectați toate variantele care considerați că vi se potrivesc.

MorePord_NoCommute	a. Economisesc timpul necesar deplasării de acasă la locul de muncă	60
MorePord_NoColleagues	b. Nu sunt întrerupt frecvent de colegii de la birou	62
MorePord_Internet	c. Am o conexiune de internet mai bună	12
MorePord_Equipment	d. Beneficiez de echipamente mai adecvate	7
MorePord_Confort	e. Beneficiez de mai mult confort	58
MorePord_SelfManagement	f. Am mai multă libertate în gestionarea propriului program de lucru	59

Dacă alege c. Mai slabă

De ce considerați că sunteți *mai puțin eficient* atunci când lucrați de acasă? Vă rugăm să selectați toate variantele care considerați că vi se potrivesc.

LessProd_Room	a. Nu am o cameră liniștită în care să lucrez	12.5%
LessProd_Buzzed	b. Sunt frecvent întrerupt/ă	37%
LessProd_Equipment	c. Nu am o conexiune de internet adecvată sau echipamente adecvate	12.5%
LessProd_Type	d. Slujba mea implică multe sarcini care nu pot fi realizate de la distanță	9%
LessProd_Social	e. Lipsa interacțiunii sociale	29%

RemotePref. Ce ați alege dacă angajatorul dvs. ar anunța că toți angajații trebuie să se întoarcă la birou 5+ zile pe săptămână începând de luna viitoare?

a. M-aș conforma	46%
b. Aș începe să caut un loc de muncă care să îmi permită să lucrez de acasă cel puțin 1 sau 2 zile pe săptămână, dar m-aș conforma dacă nu aș găsi altceva până la data respectivă	41%
c. Aș renunța la locul de muncă indiferent dacă am găsit sau nu un alt loc de muncă	7%
d. Aș căuta o firmă care îmi permite să lucrez doar de acasă	2%
e. Aș negocia cu angajatorul o opțiune de flexibilitate pentru fiecare angajat	4%

Venit. Care a fost venitul net câștigat luna trecută de către dvs.?

Sub 650 RON	0%
650 – 1000 RON	0%
1001 – 1400 RON	0.5%
1401 – 1800 RON	0.5%
1801 – 2200 RON	0.5%
2201 – 2600 RON	0.5%
2600 – 3000 RON	4%
3001 – 3400 RON	1%
Peste 3400 RON	71%
Prefer să nu răspund	22%

Domiciliu. Care este numele localității unde locuiți**Cartier. Care este numele cartierului unde locuiți?****FirmaSediu. Care este numele localității unde își are sediul firma la care lucrați?****FirmaCartier. Care este numele cartierului unde își are sediul firma la care lucrați?****Angajator. Care este denumirea pe care o are angajatorul/firma dvs.?****Marime. Din cunoștințele dvs. care este numărul aproximativ al angajaților din compania în care lucrați?****Hosehold. În momentul de față dvs. locuiți împreună cu partenera/partenerul sau cu alți adulți?**

a. Nu	16%
b. Da, cu partenerul/partenera	66%
c. Da, cu unul sau mai mulți adulți sau cu alte rude	18%

Dacă locuiește cu partener

PartnerWork_2021 Care este situația de muncă a partenerului/partenerei/ soțului/ soției dvs.?

Lucrează cel mai mult de acasă	58%
Lucrează cel mai mult la birou	38%
Nu lucrează	4%

Care a fost situația de muncă a partenerului/partenerei/ soțului/ soției dvs. înainte de COVID-19 (în 2019)?

A muncit cel mai mult de acasă	15%
A muncit cel mai mult la birou	80%
Nu a muncit	5%

Kids. Locuiți cu copii cu vârsta mai mică de 18 ani?

Nu	76%
Da	24%

Dacă locuiește cu copii

Vă rugăm să ne spuneți vârsta fiecărui copil cu care locuiți.

		Media	Frecvența
KidsAge1.	Vârsta copil 1	6,8	58%
KidsAge2.	Vârsta copil 2	5,4	26%
KidsAge3.	Vârsta copil 3	3,6	16%

Age. Care este vârsta dvs. în ani împliniți? 31,7 (average)

Sex. Care este genul dvs.?

a. Feminin	52%
b. Masculin	48%

Educ. Care este cel mai înalt nivel educațional absolvit de către dvs.?

Fără școală absolvită	0%
Învățământ primar	0%
Învățământ gimnazial	0%
Treapta 1 de liceu (10 clase)	0%
Învățământ profesional	0%
Liceu	7%
Învățământ postliceal	1%
Licență	48%
Masterat	41%
Cursuri postuniversitare sau doctorat	3%

Etnie. Care este etnia dvs.?

a. Română	82%
b. Maghiară	17%
c. Romă	0%
d. Germană	0.5%
e. Suedeză.	0.5%

Autori:

Norbert Petrovici, coordonare echipă de cercetare, contractare, metodologie, realizarea instrumentelor anchetelor pe bază de chestionar și interviu, modelare statistică și raportare rezultate cantitative, integrare raport, sumar;

Vlad Aluaș, integrarea datelor administrative despre tranzacțiile imobiliare, geocodarea și analiza lor descriptivă;

Vlad Bejinariu, recenzie de literaturi, interpretarea datelor anchetei pe bază de interviu, discuție, sumar;

Anca Chiș, gestiune administrativă a cercetării, administrării și prelevarea datelor de anchetă, prezentarea datelor descriptive ale anchetei pe bază de chestionar și ale anchetei pe bază de interviu, corectură ortografică;

Ionuț Földeș, realizarea instrumentelor anchetelor pe bază de chestionar, administrării și prelevarea datelor de anchetă, integrarea bilanțurilor contabile, analiza datelor de bilanț contabil;

Diana Marțiș, integrarea geografică a tuturor datelor și vizualizarea geografică;

Codruța Mare, consultant modelare spațială

Ciprian Moldovan, consultant gestiunea datelor geografice

Titus Man, integrarea datelor administrative de la Universitatea Babeș-Bolyai, geocodare și analiza lor descriptivă

Centrul Interdisciplinar pentru Știința Datelor, Universitatea Babeș-Bolyai

Publicat de:

©Centrul Cultural Clujean, 2021

Strada Fluierașului nr. 3, Cluj-Napoca, Romania

www.cccluj.ro

Some rights reserved:

This work is available under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 IGO licence (CC BY-NC-SA 3.0 IGO; <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo>).

Despre cercetare:

Acest studiu a fost realizat în cadrul proiectului Cluj Future of Work, co-finanțat de Fondul European de Dezvoltare Regională prin Urban Innovative Actions.

Cluj Future of Work este realizat în co-management de către Primăria Cluj-Napoca și Centrul Cultural Clujean, într-un consorțiu cu alte opt organizații locale: Asociația de Dezvoltare Intercomunitară Zona Metropolitană Cluj, Clusterul de Industrii Creative Transilvania, Cluster Mobilier Transilvan, Cluj IT Cluster, Transilvania IT Cluster, Festivalul Internațional de Film Transilvania, Universitatea de Artă și Design din Cluj-Napoca și ZAIN Festivalul de Creativitate al Transilvaniei.

Conținutul acestui material este responsabilitatea exclusivă a Centrului Cultural Clujean și nu reflectă neapărat opinia UIA și a Uniunii Europene.

Acest studiu este distribuit gratuit.

O versiune online a raportului poate fi descărcată de pe website-ul www.diviziadeinovare.ro



ISBN 978-606-37-1650-8